



Департамент образования и науки города Москвы

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы  
«Школа № 109»

ГБОУ Школа № 109

Утверждено  
Управляющим Советом ГБОУ  
Школы № 109

Ю.В.Тургенева

Утверждаю  
Директор ГБОУ Школы № 109



Е.Ш. Ямбург

Приказ № 133  
от 26 мая 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о премировании работников ГБОУ Школа № 109

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 109» (далее по тексту — «Положение») разработано в соответствии законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Работодателя,

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. ЛФ 2190-р Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

- Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. N2 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. 86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве" ,
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год; - Устав ГБОУ Школа № 109;
- иные нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы, связанные с оплатой труда работников

И устанавливает порядок и условия материального поощрения работников учреждения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров

### 1

премирования, разработан администрацией и согласован с профсоюзным комитетом, утвержден управляющим советом.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 109» (далее по тексту — школа), занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией школы труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения школьных уставных задач.

1.6. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.7. Решение о Премировании работников и его размере принимается директором на основании предложений школьных методических объединений, проектных команд, административного и управляющего советов школы и оформляется приказом директора.

2. Условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении всех работников школы:

- по итогам работы за учебный период: учебный месяц, учебную четверть, учебный год;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

2.2. Источниками финансирования расходов, связанных с стимулированием являются:

- фонд оплаты труда образовательного учреждения;
- внебюджетные источники финансирования школы; — гранты.

2.3. Размер разовых премий определяется для каждого работника администрацией школы в денежном выражении.

3. Основания премирования работников школы (показатели премирования)

3.1. Основаниями премирования работников образовательного учреждения являются:

- образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции; — своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора школы, его заместителей; — проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- объем выполненной работы, превышающий должностные обязанности.

3.2. Педагогические работники премируются за:

- высокий уровень учебных достижений обучающихся (качество знаний, умений и навыков учащихся) (по итогам контроля во всех его формах); — высокую результативность проведения региональных, общешкольных и классных мероприятий; — эффективное выполнение научно-методической и опытноэкспериментальной работы, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию авторских учебных программ, курсов, учебных пособий; — санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работу по наполнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в образовательном процессе;
- образцовое ведение школьной и классной документации; — за эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса;
- обеспечение открытости образовательного процесса, создание условий для реализации партнерских отношений педагогов, родителей, общественности.
- наличие победителей/призеров Всероссийской олимпиады школьников — наличие победителей/призеров в спортивных соревнованиях, других значимых олимпиадах (Ломоносовская, Московская олимпиада школьников)

- участие обучающихся в метапредметной олимпиаде «музеи, парки, усадьбы»
- участие обучающихся в конкурсе проектных, исследовательских работ
- участие обучающихся во внешкольных и внеклассных мероприятиях по учебным предметам

### 3.3. Директор, заместители директора, главный бухгалтер.

- Премирование директора школы осуществляется учредителем;
- Премирование заместителей директора, главного бухгалтера осуществляется за:
  - личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса; – внедрение инновационных технологий; обобщение и распространение передового опыта работы;
  - качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- высокий уровень исполнительской дисциплины; — за увеличение объема работы; <sup>к</sup>— эффективный контроль хода образовательного процесса;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий; – высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебновоспитательного процесса, инновационной деятельности и опытноэкспериментальной работы;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень аттестации педагогических работников школы;
- качественную организацию профилактической работы;
- принятие участия в реализации мероприятий Комплекса ГТО.

3

### 3.4. Учебно-вспомогательный персонал премируется за:

- эффективное сопровождение образовательного процесса.

### 3.5. Младший обслуживающий персонал премируется за:

- образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности.

### 3.6. Премирование работников не допускается при наличии обоснованных жалоб родителей и различных дисциплинарных проступков.

#### 4. Заключительные положения

4.1 Премирование, предусмотренное настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2 В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренного настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

4.3 Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников школы.

Разъяснение по премированию педагогических работников по пункту 3.2.

- Обеспечение качества образования.

Результат обучения учащихся, достижения ими высоких результатов с учетом их реальных возможностей.

В условиях внедрения организационной модели, предполагающей стратификацию обучения (распределение учащихся по группам соответственно их реальным возможностям), оценка качества труда педагога происходит дифференцированно:

- в 1,2, группах, где собраны наиболее мотивированные учащиеся с высоким уровнем обученности, оценка труда педагога формализуется в соответствии только с отличными результатами обучения (оценка «5»).
- в 3,4 группах при оценке труда педагога учитываются хорошие и отличные результаты обучения (оценки «4», «5»).
- в 5, 6 группах, где обучаются дети, имеющие низкую мотивацию и серьезные проблемы в освоении учебного материала, при оценке труда педагога учитываются удовлетворительные результаты обучения (оценки 3,
- Дополнительным критерием оценки труда педагога является положительная динамика развития ребенка, выражающаяся в его переходе на более высокий уровень обучения (в другую группу).
- В условиях внедрения интеграционной модели обучения, предполагающей объединение в одном классе детей с разными учебными возможностями, оценка труда педагога производится исходя из освоения всеми учащимися учебного материала в соответствии со спецификой предметов:
  - физика, химия, биология, естествознание, география, литература, история, обществознание, мировая художественная культура, технология, ИЗО, физическая культура.При этом оцениваются как высшие достижения, (оценка «5») так и отсутствие учащихся, не освоивших учебный материал (оценка «2»).
- В дошкольном отделении качество образования оценивается на основе диагностики развития ребенка, которая фиксируется воспитателем в карте индивидуального развития, в дневнике сопровождения детей группы риска и детских портфолио, фиксирующих достижения ребенка в ходе образовательной деятельности.
- В начальной школе качество образования оценивается на основании:
  - уровня освоения ФГОС в соответствии с критериями МЦКО;

— высоких результатов диагностических тестирований в 1-х классах;  
— высоких результатов (оценка «5») административных контрольных работ по учебным предметам во 2-5 классах;  
— учебные предметы: музыка, физическая культура, технология (1-4 класс) оцениваются по результатам участия в конкурсах, выставках, соревнованиях и других формах внеклассной и внешкольной работы.

- Оценка методической работы учителя.
- практическое освоение новшеств и использование их в учебновоспитательной работе (внедрение электронных учебников, освоение передовых педагогических технологий, сетевое взаимодействие, формирование детско-взрослого сообщества, проектная и исследовательская работа).
- Оценка внеурочной деятельности педагога.
- работа классного руководителя, воспитателя (мероприятия, проведенные в классе, группе, работа с классным активом, посещение театров, концертов, экскурсий и т.п.);
- внеклассная работа учителя-предметника (проведение смотров, конкурсов, олимпиад, экскурсий и т.п. по учебным предметам).

Согласовано с  
Управляющим советом  
Протокол ЛФ от

Согласовано с педагогическим советом  
Протокол № от