

«СОГЛАСОВАНО»  
Профсоюзный комитет  
ГБОУ Лицей № 1501

Протокол № 9

от «1» сентября 2015 г.  
Председатель профкома



/ Н.С. Фатеева /

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
Управляющего Совета  
ГБОУ Лицей № 1501

Протокол № 3  
от «31» августа 2015 г.

Председатель Управляющего  
Совета

*[Handwritten signature]*  
/ В.В. Кевшин /

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
ГБОУ Лицей № 1501

Приказ № 1/170 от 9  
от «1» сентября 2015 г.



/ Н.Т. Рахимова /

**Положение  
о порядке распределения стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города  
Москвы  
«Многопрофильный лицей № 1501»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Многопрофильный лицей № 1501» (далее — «Лицей») в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Лицея.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Москвы от 22.03. 2011 г. (в редакции от 02.12.2014) N 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 N 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" (вместе с "Положением о новых системах оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы")

- Приказом Департамента образования г. Москвы от 12.02.2015 г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказом Департамента образования г. Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 года № 40»;
- Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол № 11 об утверждении «Единых рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год»;
- Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014 — 2016 годы;
- Уставом Лицея;
- Образовательной программой Лицея;
- Учебным планом на соответствующий учебный год;
- иными локальными актами Лицея.

1.3. Право на материальное поощрение имеют все работники общеобразовательного учреждения: административный, педагогический, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал, иные педагогические работники (как основные, так и совместители). Размер материального поощрения работников определяется Лицеом самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от дополнительного объема и качества работ.

1.4. Для материального поощрения работников предусмотрены следующие виды стимулирующих выплат:

1.4.1. Надбавка — фиксированная сумма, которая устанавливается в соответствии с приказом директора за выполнение работ наряду с основной работой сотрудника.

Размер надбавки устанавливается приказом директора Лицея на любой срок, но не более чем на один год.

1.4.2. Доплата — фиксированная сумма в соответствии с приказом директора по факту выполнения разовой работы. Размер доплаты устанавливается приказом директора на любой срок, но не более чем на один год.

Доплаты устанавливаются за виды работ, указанных в пункте 4.7. настоящего Положения.

1.4.3. Разовая выплата — фиксированная сумма за выполнение работы, не связанной с прямыми функциональными обязанностями. Размер выплаты устанавливается

ливаются решением Экспертного совета по согласованию с Управляющим советом в зависимости от объёма, сложности и качества выполненной работы.

Разовые выплаты устанавливаются за виды работ, указанных в пункте 4.8. настоящего Положения.

1.4.4. Премия — сумма, рассчитываемая на основании начисленных баллов эффективности работы сотрудника. Эффективность работы определяется в соответствии с критериями (Приложение 1 — Приложение 5) для каждой категории сотрудников Лицея.

1.4.5. Иные премии и поощрения за выполнение работ, изложенных в п. 4.9. настоящего Положения.

1.5. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом Лицея, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, на основании заседания Экспертного совета лицея (ЭС Лицея) или Экспертного совета структурного подразделения (ЭС СП) и с учетом мнения профсоюзной организации.

Распределение стимулирующих выплат, установленных пунктами 1.4.1. – 1.4.5. настоящего Положения по результатам труда производится в соответствии со спецификой работы Лицея по итогам каждой четверти.

Предусмотрено также ежемесячное распределение стимулирующих выплат вида 1.4.1 – 1.4.3. за выполнение работ, изложенных в пунктах 4.7. – 4.8. настоящего Положения.

Состав Экспертного совета Лицея, а также состав Экспертных советов структурных подразделений утверждается приказом директора Лицея.

В состав Экспертного совета входят: директор Лицея, заместители директора, завхоз, председатели МО, председатель профкома.

1.6. Экспертный совет Лицея или Экспертный совет структурного подразделения представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

1.7. По итогам заседания Экспертного совета, Управляющего совета, директор Лицея издает приказ о назначении выплат по результатам деятельности за определённый период в соответствии с п. 1.5. настоящего Положения.

## **2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ «Многопрофильный лицей № 1501»**

2.1. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда Лицея рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{СТ}} = \text{ФОТ}_{\text{ОУ}} \times \text{СТ}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>СТ</sub> — стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея;  
ФОТ<sub>ОУ</sub> — фонд оплаты труда Лицея;  
СТ — доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Лицея.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период в соответствии со следующей формулой:

$$\text{ФОТ}_{\text{СТ}} = \text{ФОТ}_{\text{НАДБ}} + \text{ФОТ}_{\text{ПРЕМ}},$$

где:

ФОТ<sub>СТ</sub> — стимулирующая часть фонда оплаты труда;  
ФОТ<sub>НАДБ</sub> — доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных стимулирующих выплат: надбавок, доплат, разовых выплат согласно настоящему Положению;  
ФОТ<sub>ПРЕМ</sub> — доля стимулирующей части фонда оплаты труда для поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда, согласно соответствующему Положению.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея для всех работников, в том числе заместителей руководителей Лицея, формируется за счет:

- 1) 100% экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- 2) экономии по материальным затратам в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;
- 3) не менее 70% средств, остающихся в распоряжении Лицея при осуществлении приносящей доход деятельности.

### **3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ<sub>СТ</sub>) обеспечивает осуществление следующих стимулирующих выплат работникам Лицея:

- а) стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- б) премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- в) иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Часть ФОТ<sub>СТ</sub>, выплачиваемая по результатам труда, распределяется среди всех категорий работников Лицея, а именно:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс;

- административно-управленческий персонал;
- иной педагогический персонал (педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования (ПДО), педагог-организатор, воспитатель, прочие);
- воспитатели детских садов, иные педагогические работники структурных подразделений дошкольного образования;
- учебно-вспомогательный персонал (заведующий библиотекой, старший библиотекарь, бухгалтер, лаборант, завхоз, секретарь, секретарь учебной части, документовед, лаборант, техник ЭВМ, специалист по безопасности, прочие);
- младший обслуживающий персонал (рабочий по текущему ремонту и обслуживанию здания, уборщик помещений и территорий, прочие).

3.3. Доля части ФОТ<sub>СТ</sub>, выплачиваемая по результатам труда педагогическим работникам, составляет от 70% до 80%.

Доля части ФОТ<sub>СТ</sub>, выплачиваемая по результатам труда всем остальным категориям работников Лицея, составляет от 20% до 30%.

3.4. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании критериев оценки качества труда (Приложение №1).

3.5. Административно-управленческому персоналу стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании критериев оценки качества труда (Приложение №2-1 – Приложение №2-4).

3.6. Иному педагогическому персоналу стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании критериев оценки качества труда (Приложение №3-1).

3.7. Воспитателям детских садов, непосредственно реализующих образовательные программы дошкольного образования, иным педагогическим работникам структурных подразделений дошкольного образования стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании критериев оценки качества труда (Приложение №3-2).

3.8. Учебно-вспомогательному персоналу стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании критериев оценки качества труда (Приложение №4-1 – Приложение №4-2).

3.9. Младшему обслуживающему персоналу стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании критериев оценки качества труда (Приложение №5).

3.11. В случае выполнения работником дополнительных обязанностей в рамках расширения функционала и зон обслуживания или при совмещении профессий, стимулирующие выплаты по результатам труда устанавливаются на основании суммирования баллов, начисленных по критериям оценки качества труда по каждому из видов деятельности работника.

3.12. Стимулирующие выплаты по результатам труда согласовываются с Управляющим Советом по представлению Экспертного совета по итогам каждой четверти в течение 10 дней после окончания четверти, а также по итогам учебного года в срок с 20 августа по 30 августа текущего года.

Предусмотрено также ежемесячное распределение стимулирующих выплат вида 1.4.1. – 1.4.3.

3.13. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда (критериальные баллы) для основных категорий работников Лицея (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала) определяются настоящим Положением.

#### **4. Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат.**

4.1. В Приложениях № 1–5 для осуществления стимулирующих выплат разработаны показатели эффективности труда для всех категорий работников Лицея.

4.2. По каждому критерию разработана система показателей, параметры показателя, исчисляемые в баллах.

4.3. По результатам заседания Экспертного совета составляются Сводные ведомости (Таблицы) оценки качества работы сотрудников (труда работников), где указываются, как суммирование баллов по критериям (премии), так и надбавки, доплаты, разовые выплаты, иные премии и поощрения в виде фиксированных сумм.

4.3.1 Денежное выражение балла педагогических работников (ПП) определяется по формуле:

$$\text{Балл ПП} = \frac{\text{Доля части ФОТСТ, выплачиваемая по результатам труда ПП}}{\text{общая сумма набранных баллов Приложения №1–1}}$$

4.3.2 Денежное выражение балла воспитателей дошкольных отделений (ВДС), иных педагогических работников дошкольных отделений определяется по формуле:

$$\text{Балл ВДС} = \frac{\text{Доля части ФОТСТ, выплачиваемая по результатам труда ВДС}}{\text{общая сумма набранных баллов Приложения №3–2}}$$

4.3.3 Денежное выражение каждого балла всем остальным категориям работников (ОКР) определяется по формуле:

$$\text{Балл}_{\text{ОКР}} = \frac{\text{Доля части ФОТСТ, выплачиваемая по результатам труда ОКР}}{\text{общая сумма набранных баллов Приложения №2 – Приложения №5}}$$

4.4. Размер стимулирующих выплат всем категориям работников определяется путём умножения суммы набранных отдельным работником баллов на денежное выражение каждого балла, с учетом надбавок, доплат, разовых выплат, иных премий и поощрений в виде фиксированных сумм.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

4.5. Результаты работы Экспертного совета по определению размера выплат членам педагогического коллектива в зависимости от их результативности могут быть освещены на заседании педагогического совета.

4.6. Доплаты устанавливаются работникам за высокие профессиональные достижения.

4.6.1. За наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почетных званий, ученых степеней:

- за звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник Народного образования» — 7000 рублей ежемесячно при аудиторной нагрузке не менее 18 часов;
- за звание «Отличник народного просвещения», «Почетный работник Народного образования» – при аудиторной нагрузке менее 18 часов в неделю в соответствии с формулой:

$$\text{Звание}_{(<18)} = 7000/18 \times n,$$

где n — аудиторная нагрузка (количество часов в неделю);

- за звание «Заслуженный учитель РФ», — 15000 рублей ежемесячно при аудиторной нагрузке не менее 18 часов;
- за звание «Заслуженный учитель РФ» — при аудиторной нагрузке менее 18 часов в неделю в соответствии с формулой:

$$\text{Заслуженный учитель}_{(<18)} = 15000/18 \times n,$$

где n — аудиторная нагрузка (количество часов в неделю);

- за звание «Почетный работник общего образования» педагогическим работникам, осуществляющим обучение по образовательным программам дошкольного образования, — 5500 рублей ежемесячно;
- за наличие ученой степени «кандидат наук» — 5000 рублей ежемесячно при аудиторной нагрузке не менее 18 часов в неделю;
- за наличие ученой степени «кандидат наук» при аудиторной нагрузке менее 18 часов в соответствии с формулой:

$$\text{Кандидат}_{(<18)} = 5000/18 \times n,$$

где n — аудиторная нагрузка (количество часов в неделю).

4.6.2. Доплаты работникам за иные высокие профессиональные достижения.

4.7. Разовые выплаты устанавливаются работникам за следующие виды выполненных работ сверх функционала:

- руководство методическим объединением (МО) структурного подразделения Лицея, из расчета 250 рублей за каждого педагога — члена МО ежемесячно;
- руководство профсоюзной организацией Лицея 5000 рублей ежемесячно;
- организация и проведение занятий с одаренными детьми (при наполняемости группы 5–10 человек) — от 500 рублей до 5000 рублей ежемесячно;
- организация и проведение занятий с детьми группы учебного риска (при наполняемости группы 5–10 человек) — от 500 рублей до 5000 рублей ежемесячно);
- заведование кабинетом — от 500 рублей до 1500 рублей ежемесячно;
- доплата работнику, ответственному за питание обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, — 5500 рублей ежемесячно;
- разовые выплаты за иные виды работ.

Конкретный размер разовых выплат устанавливается решением Экспертного совета по согласованию с Управляющим советом в зависимости от объёма стимулирующей части фонда оплаты труда за отчетный (определенный) период в соответствии с объемом и сложностью вида работы.

4.8. Иные премии и поощрения могут выплачиваться работникам по факту выполнения работы, не связанной с прямыми функциональными обязанностями:

- за качественные достижения при выполнении конкретной работы;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений и заданий;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Лицея;
- иные виды работ.

Конкретный размер иных премий и поощрений устанавливается решением Экспертного совета по согласованию с Управляющим советом в зависимости от объёма стимулирующей части фонда оплаты труда за отчетный (определенный) период в соответствии с объемом и сложностью выполненной работы.

## 5. Права Экспертного Совета

5.1. Экспертному совету предоставляется право:



- требовать от экспертируемых необходимую информацию для полного изучения представленного на экспертизу элемента образовательной практики или документа;
- в случае не предоставления самоанализа работником Экспертный совет вправе самостоятельно определять рейтинг данного работника на основании показателей эффективности труда за соответствующий период (Приложения 1–5);
- определять разовые поощрительные выплаты по результатам труда в виде фиксированной суммы в соответствии с п. 4.3 – 4.9. настоящего Положения;
- информировать директора Лицея по вопросам, входящим в компетенцию Экспертного совета.

5.2. Экспертный совет имеет право применять критерии оценки и показатели эффективности работы по своему усмотрению в соответствии с объёмом и сложностью вида работы, выполненной сотрудником и подлежащей оцениванию.

5.3. Все надбавки, доплаты, разовые выплаты и премии устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда, и размера стимулирующей части.

В летний период надбавки, доплаты, разовые выплаты могут быть пролонгированы до 1 сентября нового учебного года решением Управляющего Совета.

5.4. Надбавки, доплаты, разовые выплаты могут быть постоянными (на учебный год), временными (на полгода, на квартал, на месяц) в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результата.

5.5. Снятие доплат, надбавок и разовых выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплаты, надбавки, разовых выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты, надбавки и разовые выплаты;
- снижение качества работы, за которые определены надбавки, доплаты, разовые выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены надбавки, доплаты, разовые выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, вследствие чего не были осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении надбавок, доплат, разовых выплат, или, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок, доплат, разовых выплат;
- нарушение работником трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие

- на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Лицею);
- наличие обоснованных жалоб на действия работника.

## **6. Механизм распределения стимулирующих выплат**

6.1. Бухгалтерия на основании финансово-экономических расчетов определяет сумму стимулирующей части ФОТ, подлежащую распределению.

6.2. Экспертный совет по оценке качества образования и воспитания осуществляет анализ на основании самоанализа, проведенного каждым работником Лицея, а также на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, результатов внутренних и внешних мониторингов деятельности учителей и других работников Лицея;

6.3. Управляющий Совет согласовывает количественный список работников Лицея и размеры выплат на основании представления (протокола) Экспертного совета.

6.4. Директор Лицея устанавливает размер согласованных Управляющим советом стимулирующих выплат приказом по Лицею.

6.5. Размер стимулирующих выплат работнику в отчетном (определенном) периоде может быть снижен или не выплачиваться в случае допущенных работником нарушений:

- Устава Лицея;
- Правил внутреннего трудового распорядка Лицея;
- Должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья учащихся, инструкций по охране труда;
- Трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- Корпоративной этики.

Решение о лишении и/или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается Экспертным советом совместно с Управляющим советом с учетом мнения профсоюзной организации.