

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
ГБОУ Школы № 1501

Приказ № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 2018 года

Н.Т. Рахимова



РАССМОТРЕНО  
на заседании Управляющего  
Совета  
ГБОУ Школы № 1501  
Протокол № 1/18  
от 28.08. 2018 года  
Председатель Управляющего  
Совета

С.Н. Григорьев

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
ГБОУ Школы № 1501  
Протокол № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_ 2018 года  
Председатель профкома

В.А. Бажанов



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

**1. Общие положения**

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

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

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом МО и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (изменения и дополнения 29.06.2016 г. приложение №1 к приказу от 22.12.2014 г.;
- Постановлением Правительства Москвы от 22.03. 2011 г. (в ред. 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 Школы;
  - Образовательной программой Школы;
  - Учебным планом на соответствующий учебный год;
  - иными локальными актами Школы.

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 Школой 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) постоянная стимулирующая выплата;

Постоянные стимулирующие выплаты устанавливаются за виды работ, указанных в пункте 4.7. настоящего Положения.

2) разовая премия.

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

1.4.1. Предусмотрены следующие виды постоянных стимулирующих выплат:

- выплата, рассчитываемая на основании начисленных баллов эффективности работы сотрудника за результативность работы. Эффективность работы определяется в соответствии с критериями (Приложение 1 – Приложение 5) для каждой категории сотрудников Школы;
- выплата, которая устанавливается в соответствии с приказом директора за выполнение работ наряду с основной работой сотрудника.

Размер постоянных стимулирующих выплат определяется решением Экспертного совета по согласованию с Управляющим советом в зависимости от объёма, сложности и качества выполненной работы и устанавливается приказом директора Школы на любой срок, но не более чем на один год.

#### 1.4.2. Предусмотрены следующие виды разовых премий:

- выплата за выполнение особо важной и сложной задачи с достижением высокого результата;
- выплата за выполнение работы, за не связанной с прямыми функциональными обязанностями;
- иные премии и поощрения за выполнение работ, изложенных в п. 4.9. настоящего Положения.

Размер разовых премий определяется решением Экспертного совета по согласованию с Управляющим советом в зависимости от объёма, сложности и качества выполненной работы и устанавливается приказом директора Школы.

1.5. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом Школы, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, на основании протоколов заседания Экспертного совета школы (ЭС Школы) и с учётом мнения профсоюзной организации. Распределение стимулирующих выплат, установленных пунктами 1.4.1. – 1.4.2. настоящего Положения по результатам труда производится в соответствии со спецификой работы Школы по мере необходимости, но не реже одного раза в четверть.

Состав Экспертного совета Школы утверждается приказом директора Школы.

1.6. Экспертный совет Школы 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 Школы издаёт 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 «Школа № 1501»**

2.1.1. Величина стимулирующей части фонда оплаты труда Школы рассчитывается по формуле:  $ФОТ_{СТ} = ФОТ_{ОУ} \times СТ$ , где:

ФОТ<sub>СТ</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ<sub>ОУ</sub> – фонд оплаты труда Школы;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Школы.

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

$ФОТ_{СТ} = ФОТ_{ПВ} + ФОТ_{РП}$ , где:

ФОТ<sub>СТ</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>ПВ</sub> – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для постоянных стимулирующих выплат;

ФОТ<sub>РП</sub> – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда, согласно соответствующему Положению.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы для всех работников, в том числе заместителей руководителей Школы, 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) средств, остающихся в распоряжении Школы 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 Школы:

- а) стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году (постоянная стимулирующая выплата);
- б) премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- в) иные выплаты стимулирующего характера (постоянные и разовые), 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 Школы, 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 Школы, 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).

3.10. 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.

3.11. Стимулирующие выплаты по результатам труда согласовываются с Управляющим Советом по представлению Экспертного совета по мере необходимости, но не реже одного раза в четверть.

3.12. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда (критериальные баллы) для основных категорий работников Школы (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 Школы.

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.

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

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

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

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

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

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

4.5. Размер стимулирующих выплат всем категориям работников определяется путём умножения суммы набранных отдельным работником баллов на денежное выражение каждого балла, с учетом постоянных и 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.

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

4.7. К постоянным стимулирующим выплатам, устанавливаемым работникам за высокие профессиональные достижения, относятся:

- знаки отличия в сфере образования, государственные награды, почетные звания, ученые степени («Отличник народного просвещения», «Почетный работник Народного образования», «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник общего образования», «кандидат наук», «доктор наук»);
- выплаты за иные высокие профессиональные достижения, в том числе за квалификационную категорию педагогического работника.

4.8. Разовые премии устанавливаются работникам за следующие виды выполненных работ сверх функционала:

- руководство профсоюзной организацией Школы;
- доплата работнику, ответственному за питание воспитанников и обучающихся;
- разовые выплаты за иные виды работ.

Конкретный размер разовых премий 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.

4.9. Иные разовые 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 Школы;
- 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 стимулирующие выплаты по результатам труда в виде фиксированной суммы в соответствии с п. 4.3 – 4.9. настоящего Положения;
- информировать директора Школы 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 объемом и сложностью вида работы, выполненной сотрудником и подлежащей оцениванию.

5.3. Все стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда, и размера стимулирующей части ФОТ.

5.4. Стимулирующие 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 стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены стимулирующие выплаты;
- снижение качества работы, за которые определены стимулирующие выплаты;



- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены стимулирующие выплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, вследствие чего не были осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении стимулирующих выплат, или, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении стимулирующих выплат;
- нарушение работником трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Школе);
- 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 Школы, а также на основании результатов наблюдений, анкетирования, интервьюирования, результатов внутренних и внешних мониторингов деятельности учителей и других работников Школы.

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

6.4. Директор Школы устанавливает размер согласованных Управляющим советом стимулирующих выплат приказом по Школе.

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

- Устава Школы;
- Правил внутреннего трудового распорядка Школы;
- 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 решением Экспертного совета совместно с Управляющим советом с учетом мнения профсоюзной организации.