

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ «ШКОЛА № 1468»

УТВЕРЖДЕНО:

Директор

ГБОУ Школы № 1468



И.М. Бронштейн

приказ № 09/09-12

от «01» 09 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная
организация

ГБОУ Школы № 1468



председатель

О.В. Молчанова

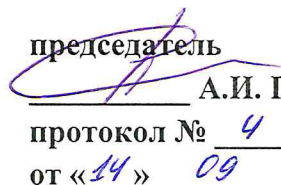
протокол № 48

от «02» 09 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий совет

ГБОУ Школы № 1468



председатель

А.И. Парабучев

протокол № 4

от «14» 09 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Школа № 1468»

1. Основные положения

- 1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», Приказом Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы».
- 1.2. Настоящее Положение действует с 1 сентября 2017 года.
- 1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1468» (далее – образовательная организация) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы.

- 1.4. Настоящее положение не применяется в отношении работников, оказывающих платные образовательные услуги от имени образовательной организации. С такими работниками заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения о порядке определения и размерах их заработной платы по соответствующей должности.
- 1.5. Основными задачами Положения являются:
- развитие профессионального сообщества, повышение уровня квалификации, компетенций и уровня оплаты труда работников образовательной организации;
 - усиление социально-экономической и правовой защиты работников образовательной организации;
 - повышение вовлеченности родителей (законных представителей) и общественности в развитие образовательной организации, оценка перспектив и результатов учебного и воспитательного процессов;
 - расширение финансовой самостоятельности образовательной организации для эффективного управления ресурсами.
- 1.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера определяется в процентном соотношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), части оклада (части должностного оклада, части ставки заработной платы) или в абсолютном размере (денежном выражении) на основании приказа руководителя образовательной организации.
- 1.7. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), части оклада (части должностного оклада, части ставки заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 1.8. Выплаты стимулирующего характера могут быть выплачены работникам образовательной организации как единовременно в полном объеме, так и распределены в течение определенного промежутка времени в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.
- 1.9. Премирование работников по результатам их труда является правом, а не обязанностью образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размеры выплат стимулирующего характера.
- 1.10. Размеры и порядок распределения стимулирующих выплат руководителю образовательной организации определяются на основании распорядительных актов Департамента образования города Москвы.
- 1.11. Условием для назначения выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации является успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующий период.
- 1.12. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;
 - стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году,

- разовые премии;
 - иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.13. Для назначения выплат стимулирующего характера в образовательной организации создается экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации (далее – экспертная комиссия). Экспертная комиссия действует на основании соответствующего положения.
- 1.14. Экспертная комиссия распределяет размеры выплат стимулирующего характера в случаях, определенных настоящим положением.
- 1.15. Расчет показателей для каждого работника проводится только по его основной должности без учета совмещений. В случае совместительства расчет показателей производится по каждой из занимаемых должностей. Итоговым является максимальный из результатов, полученных по каждой из занимаемых должностей.
- 1.16. В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера за результаты работы по следующим направлениям:
- содержание образования, конвергенция образовательных программ;
 - контроль качества образования;
 - управление ресурсами;
 - социализация, воспитание и безопасность обучающихся.
- Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеупомянутых, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации установлены быть не могут.
- 1.17. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениям Департамента образования города Москвы.

2. Основания отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера

- 2.1. По решению экспертной комиссии и (или) в соответствии с приказом руководителя образовательной организации могут быть отменены выплаты стимулирующего характера или уменьшены их размеры при отсутствии или недостатке экономии фонда оплаты труда, несоблюдении условий для назначения выплат стимулирующего характера, нарушении дисциплины труда, наличии обоснованных жалоб.

3. Порядок назначения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году

- 3.1. Распределение стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году осуществляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания экспертной комиссии по согласованию с управляющим советом образовательной организации.
- 3.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:
- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
 - положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
 - обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
 - эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
 - за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.
- 3.3. Размер доли стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, направляемой на стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, определяется руководителем образовательной организации исходя из принципа эффективного использования фонда оплаты труда образовательной организации.
- 3.4. Экспертная комиссия самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году конкретным работникам образовательной организации на основании представления руководителя образовательной организации, результатов деятельности образовательной организации и других объективных факторов в пределах размера соответствующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

4. Порядок назначения стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году

- 4.1. Значения и порядок распределения стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году устанавливается приказом руководителя образовательной организации об установлении показателей для определения заработной платы работников образовательной организации к Положению об оплате труда работников образовательной организации.
- 4.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году осуществляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании протокола заседания экспертной комиссии по согласованию с управляющим советом образовательной организации.

- 4.3. Размер доли стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, направляемой на стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году, определяется руководителем образовательной организации исходя из принципа эффективного использования фонда оплаты труда образовательной организации.
- 4.4. Экспертная комиссия на основании показателей премирования, позволяющих оценить результативность и качество работы, определяет количество баллов, набранных каждым работником образовательной организации по результатам работы в текущем учебном году. Показатели премирования разрабатываются экспертной комиссией самостоятельно.
- 4.5. Экспертная комиссия вправе вносить изменения в показатели премирования при каждом распределении выплат стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.
- 4.6. Перед заседанием экспертной комиссии для распределения стимулирующих выплат по результатам работы в текущем учебном году образовательная организация предоставляет своим работникам возможность получения незаполненных оценочных листов, содержащих показатели премирования работников по итогам работы за период.
- 4.7. Работники образовательной организации самостоятельно заполняют оценочные листы, прикладывают соответствующие подтверждающие документы и передают в экспертную комиссию (в том числе, через непосредственных руководителей).
- 4.8. Экспертная комиссия на своем заседании определяет количество баллов, набранных каждым работником, своевременно представившим оценочный лист, по результатам работы в текущем учебном году. Результаты заседания оформляются протоколом.
- 4.9. На основании протокола экспертной комиссии руководитель образовательной организации издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации.
- 4.10. При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, как правило, соблюдаются следующие пропорции распределения:
- 10% – административно-управленческому персоналу образовательной организации;
 - 70% – педагогическим работникам образовательной организации;
 - 20% – иным работниками образовательной организации.
- Пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда могут варьироваться по решению экспертной комиссии.
- 4.11. Стоимость одного балла определяется путем деления доли стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, направляемой на стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году на количество баллов, набранных всеми работниками данной категории. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям.
- 4.12. При переводе стоимости балла в денежное выражение допустимо округление до рублей без учета копеек.

5. Порядок назначения разовых премий

5.1. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат, в том числе:
 - в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами или юбилейными датами;
 - в связи с выходом на пенсию;
 - по итогам работы к отпуску;
 - другие виды премиальных выплат.

5.2. Разовые премии устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации.

5.3. Руководитель образовательной организации вправе до издания приказа о назначении разовых премий согласовать размеры и основания назначения разовых премий с экспертной комиссией.

6. Порядок назначения иных стимулирующих выплат

6.1. Иные стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации.

6.2. Руководитель образовательной организации вправе до издания приказа о назначении иных стимулирующих выплат согласовать размеры и основания назначения иных стимулирующих выплат с экспертной комиссией.

6.3. В образовательной организации могут применяться следующие виды иных стимулирующих выплат:

- за наличие соответствующей квалификационной категории педагогического работника;
- за сложность и приоритетность предмета;
- за наличие у работника статуса молодого специалиста;
- за наличие у работника почетного звания, государственных наград и иных званий и наград:
 - «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник образования города Москвы»;
 - «Отличник народного просвещения Российской Федерации»;
 - «Заслуженный учитель Российской Федерации».
- за ученую степень работника «Кандидат наук»;
- стимулирующая выплата воспитателям, осуществляющим обучение по образовательным программам дошкольного образования;
- за работу с детьми раннего возраста;
- иные стимулирующие выплаты.

- 6.4. К почетным званиям, государственным наградам, предусмотренным пунктом 6.3 настоящего Положения, приравниваются одноименные почетные звания, государственные награды с наименованием «СССР» или «РСФСР».
- 6.5. Для целей настоящего положения, молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год получения высшего или среднего профессионального образования) после получения высшего или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу в образовательную организацию по специальности (при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).
Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности.
- 6.6. Для установления выплаты за наличие соответствующей квалификационной категории педагогического работника, должность, занимаемая педагогическим работником в образовательной организации, должна соответствовать должности, указанной в аттестационном листе этого работника.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с уставом образовательной организации и не должно противоречить ему.
- 7.2. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и устава образовательной организации применяются соответствующие положения устава.
- 7.3. В случае обнаружения противоречия между настоящим Положением и действующим законодательством Российской Федерации, необходимо руководствоваться соответствующими нормами действующего законодательства Российской Федерации.