

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа с углубленным изучением иностранного языка № 1236
имени С.В. Милашенкова»
(ГБОУ Школа № 1236)

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ Школа №1236
М.Д. Алферова
Протокол № 18
« 18 » июня 20 16 г.

Утверждено
Директор ГБОУ Школа №1236
« 18 » июня 20 16 г.
А.В. Кулаков

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера (премировании) работников
ГБОУ Школа № 1236

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (премировании) работников (далее – Положение) ГБОУ Школа № 1236 (далее – Школа) определяет порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (премий) (далее – стимулирующие выплаты) работников Школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих на момент принятия Школой в установленном настоящим Положением порядке решения о выплатах стимулирующего характера (о премировании) по основному месту работы или на условиях совместительства.
- 1.2. Осуществление стимулирующих выплат ориентировано на усиление заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.
- 1.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.
- 1.4. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 1.5. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).
- 1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Школы в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда на основании протокола заседания Комиссии Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 1.7. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.
- 1.8. Стимулирующие выплаты директору Школы выплачиваются только по решению Учредителя.
- 1.9. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру производятся в соответствии с оценкой результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда в соответствии настоящим Положением на основании приказа директора Школы по согласованию с первым заместителем начальника ГКУ Дирекции по эксплуатации движению и учету основных фондов Департамента образования города Москвы. Решение о премировании главного бухгалтера принимается директором Школы самостоятельно без согласования с первым заместителем начальника ГКУ Дирекцией по эксплуатации движению и учету основных фондов Департамента образования города Москвы в том случае, если Школа по итогам работы за предыдущий учебный год заняла одно из рейтинговых мест (с 1 по 170 в рейтинге образовательных организаций города Москвы).
- 1.10. Размеры выплат стимулирующего характера по итогам работы за период (месяц, квартал, год) заместителям директора определяются директором Школы на основании эффективности деятельности Школы и результатов исполнения государственного задания на выполнение (оказание) государственных работ (услуг) в соответствии с настоящим Положением.
- 1.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора выплачиваются в рамках 10 процентов от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.
- 1.12. Размер стимулирующих выплат работнику Школы зависит от наличия средств в стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.13. Размер выплат за счет стимулирующей части фонда зависит от интенсивности труда, уровня качества и результатов трудовой деятельности.
- 1.14. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке), без учета повышающих коэффициентов.
- 1.15. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.
- 1.16. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
- 1.17. Порядок, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, шкала баллов для критериев оценки, критерии оценки показателей качества работы, форма представления материалов по самоанализу деятельности учителей, воспитателей и иных работников Школы разрабатываются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы, согласовываются с профсоюзным комитетом и являются неотъемлемой частью настоящего Положения.
- 1.18. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Школы (далее – Комиссия Школы) и экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в отделениях Школы

(далее – Комиссия отделения) назначаются приказами директора на начало каждого учебного года.

1.19. Выплаты стимулирующего характера не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия Школой решения о назначении и выплате стимулирующих выплат в установленном порядке.

1.20. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в ближайший после издания приказа о стимулирующих выплатах день выплаты заработной платы.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование);
- единовременные стимулирующие выплаты (разовые премии, единовременное премирование).

2.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении результатов Школы в соответствии с критериями оценки эффективности, представленных в приложениях к настоящему Положению, в том числе:

- 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;
- наличие обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования);
- посещаемость обучающимися не менее 90% занятий.

2.3. Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году не выплачиваются.

2.4. Стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование) могут осуществляться по итогам работы за определенный период времени (возможно премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными локальными актами Школы.

Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями премирования, установленными в Приложениях к настоящему Положению.

2.5. Единовременные стимулирующие выплаты (разовые премии, единовременное премирование) могут осуществляться в отношении любого работника Школы:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных поручений, общественно значимых работ, разовых заданий руководства;
- за работу наблюдателем, организатором ОГЭ, экспертом ОГЭ, МЦКО;
- за работу в летней московской школе;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет со дня рождения);
- к знаменательным датам (праздникам): Новогодние каникулы (1 января), День защитника Отечества (23 февраля), Международный женский день (8 марта), День Учителя (5 октября), День воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);
- за написание учебников, учебных и методических пособий по реализуемым образовательным программам;
- за эффективность работы профсоюзного комитета Школы;
- в связи с уходом на пенсию, свадьбой сотрудника, рождением ребенка у сотрудника;
- за работу в особых погодных условиях (снегопад, листопад);
- увеличение работы по основной должности (интенсивность труда).

2.6. Решение об осуществлении единовременных стимулирующих выплат (разовых премий, единовременном премировании) и конкретном их размере принимается в соответствии с пунктом 1.6 настоящего Положения по мотивированному представлению директора Школы (заместителя директора/руководителя отделения/председателя профсоюзного комитета Школы) с обоснованием такого премирования с учетом сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

2.7. Размер единовременных стимулирующих выплат к знаменательным датам (праздникам), в связи с юбилейными датами, в связи с уходом на пенсию, свадьбой сотрудника, рождением ребенка у сотрудника определяется, исходя из финансовых возможностей Школы (при обеспечении условия равенности: к тождественным событиям – одинаковая сумма).

3. Порядок утверждения, начисления и осуществления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующий фонд оплаты распределяется директором Школы между категориями работников по следующим группам пропорционально фонду оплаты труда этих групп:

- учителя;

- воспитатели;
- педагогические работники, реализующие дополнительные общеразвивающие программы;
- иные категории работников, включая: административно-управленческий персонал, иные категории педагогических работников, общеотраслевые специалисты и служащие, работники из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Школы.

Стимулирующий фонд, выделенный на соответствующую группу, подлежит распределению между работниками этой группы.

3.2. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году и по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование) начисляются на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с показателями и критериями премирования, установленными в Приложениях к настоящему Положению.

3.3. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году могут быть установлены на следующий учебный год (с 01 сентября по 31 августа) приказом директора Школы по представлению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом финансового состояния Школы на указанный период. Данные выплаты могут производиться ежеквартально или ежемесячно. Для определения размера ежеквартальных стимулирующих выплат за результативность работы сумма выплаты, рассчитанной в порядке, установленном настоящим Положением, делится на 4. Для определения размера ежемесячных стимулирующих выплат за результативность работы сумма выплаты, рассчитанной в порядке, установленном настоящим Положением, делится на 12.

3.4. Оценка результатов труда каждого работника осуществляется по балльной системе на основе анализа трудовой деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год) в порядке, установленном в Приложении к настоящему Положению.

3.5. Рейтинг конкретного работника за текущий период определяется по формуле:

$$R_i = \frac{KB_i}{N_i},$$

где,

R_i – рейтинг конкретного работника за текущий период;

KB_i – количество баллов, набранных i -м работником;

N_i – количество показателей, по которым производится оценка i -го работника (необходимо для приведения оценок работников по разному количеству показателей к сопоставимым величинам).

В случае если текущий рейтинг работника (R_i) менее 1, то он теряет право на получение стимулирующей выплаты в отчетном периоде.

3.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период (ПИР_i) i -го работника определяется по формуле:

$$\text{ПИР}_i = \Phi C \times \frac{\Phi OT_i \times R_i}{\sum_{j=1}^k (\Phi OT_j \times R_j)},$$

где,

ПИР_i - размер премии по итогам работы i -го работника;

ΦC – стимулирующий фонд группы работников;

k – количество работников группы, участвующих в распределении;

$\Phi OT_i \times R_i$ - произведение рейтинга и должностного оклада (ставки заработной платы) i -го работника;

$\sum_{j=1}^k (\Phi OT_j \times R_j)$ - сумма произведений рейтинга и должностного оклада (ставки заработной платы) каждого работника группы с учетом фактически отработанного времени.

3.7. Совокупный размер текущего и единовременного премирования работников максимальными размерами не ограничивается.

3.8. Текущее премирование осуществляется, как правило, ежеквартально. Директор вправе по согласованию с профсоюзным комитетом Школы принять решение об осуществлении текущего премирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного премирования.

3.9. Директор Школы (заместитель директора, руководитель отделения) имеет право представить на рассмотрение Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда предложение о частичном или полном не начислении работнику стимулирующих выплат (текущего и (или) единовременного (разового) премирования) в следующих случаях:

- несвоевременного и ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей;
- совершение работником нарушений Устава Школы, Правил внутреннего трудового распорядка Школы, иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- совершение работником нарушений требований по охране труда и здоровья работников и обучающихся (воспитанников), технике безопасности, пожарной

безопасности, трудовой, служебной и исполнительской дисциплины, санитарно-эпидемиологического режима;

- за допущение травматизма обучающихся во время учебного процесса по вине работника;

- причинение действиями (бездействием) работника вреда имуществу и материально-техническим ценностям Школы, халатное отношение к сохранности материально-технической базы Школы;

- не выполнение приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Школы;

- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Школы;

- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Школы, указанных в настоящем Положении;

- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;

- за представление ложных данных в самоанализе.

3.10. Обязательными условиями для назначения выплат стимулирующих выплат являются:

- надлежащие выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору, должностной инструкцией;

- обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- отсутствие замечаний/предписаний со стороны контролирующих органов;

- отсутствие нарушений по основаниям, указанным в п.3.9. настоящего Положения;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.11. Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за первый месяц работы не начисляются.

4. Показатели для установления стимулирующих выплат

4.1. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для учителей, реализующих основные общеобразовательные программы и классных руководителей, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 2).

4.2. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для старших воспитателей, воспитателей, младших воспитателей дошкольных отделений являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 3).

4.3. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для помощников воспитателей дошкольных отделений являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 4).

4.4. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре школьных и дошкольных отделений, старших вожатых являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 5).

- 4.5. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для заместителей директора Школы по УР, руководителя структурного подразделения, заведующих, старших методистов, методистов и заведующих учебной частью 1 и 2 уровня, осуществляющих образовательный процесс, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 6).
- 4.6. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для заведующих библиотекой и педагогов – библиотекарей являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 7).
- 4.7. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для учителей – дефектологов, учителей-логопедов, педагогов-психологов и социальных педагогов, тьюторов являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 8).
- 4.8. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для, инженеров, инженеров по обслуживанию зданий, заведующих хозяйством являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 9).
- 4.9. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для, рабочих по комплексному обслуживанию зданий отделений, техников, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 10).
- 4.10. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для, рабочих по комплексной уборке помещений, территорий, рабочих по стирке белья, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 11).
- 4.11. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для документоведов, делопроизводителей, диспетчер ОУ являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 12).
- 4.12. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для лаборантов, системных администраторов, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 13).
- 4.13. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для специалистов по питанию, специалистов по музейной работе, специалистов по ОБ, специалистов по ОТ являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 14).
- 4.14. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для начальника штаба ГО и ЧС являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 15).
- 4.15. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для главного бухгалтера, бухгалтеров, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 16).
- 4.16. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для руководителя кадровой службы являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 17).
- 4.17. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для специалистов кадровой службы являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 18).
- 4.18. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для заместителя директора по ресурсам являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 19).

4.19. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для руководителя службы эксплуатации и ремонта зданий являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 20).

4.20. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для документоведов (контрактной службы), руководителя контрактной службы, являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 21).

4.21. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для методиста (по сопровождению по сопровождению процедуры аттестации педагогических работников ГБОУ Школа №1236) являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 22).

4.22. Показатели стимулирующих выплат и форма оценочного листа для методиста (по учету движения контингента обучающихся школьных отделений ГБОУ Школа №1236) являются неотъемлемой частью настоящего положения (приложение 23).

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение (приложения к нему) действует до необходимости его пересмотра или замены новым.

5.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные разработкой дополнительных показателей и критериев премирования.

5.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора Школы.

**Приложение № 1
к Положению о выплатах
стимулирующего характера
(премировании) работников
ГБОУ Школа № 1236**

Оценка результатов профессиональной деятельности работника (анализ трудовой деятельности работника) в целях осуществления текущего премирования

1. Порядок оценки результатов профессиональной деятельности работника (анализ трудовой деятельности работника) в соответствии с установленными критериями премирования

1.1. Стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (текущее премирование) работнику осуществляются на основании результатов проведенного мониторинга профессиональной деятельности работника Школы по итогам расчетного периода.

1.2. Текущее премирование осуществляется, как правило, ежеквартально. Директор вправе по согласованию с профсоюзным комитетом Школы принять решение об осуществлении текущего премирования с иной периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного премирования.

- 1.3. Основанием для оценки результативности и качества профессиональной деятельности служит оценочный (е) лист(ы) (приложение).
- 1.4. Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников. Форма оценочного листа должна включать в себя критерии по должности, максимальные баллы по каждому критерию, пояснения, включающие в себя учтенные показатели по каждому критерию.
- 1.5. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в целях самооценки его труда. Оценочный лист заполняется в соответствии с логикой отражения результатов профессиональной деятельности работника на основе утверждаемых Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) критериев.
- 1.6. В целях избежания двойной оценки одного и того же результата результаты профессиональной деятельности работника, учтенные в предыдущем расчетном периоде (представленные ранее), повторно не могут быть включены в оценочный лист, за исключением осуществления стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном год.
- 1.7. При осуществлении стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году учитываются результаты профессиональной деятельности работника в течение всего предыдущего учебного года.
- 1.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника на основе его оценочного(ых) листа(ов) приказом директора Школы создаются экспертные комиссии отделений Школы и Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.9. Экспертная комиссия отделения рассматривает и проверяет оценочные листы, поданные работниками, в соответствии с критериями премирования и согласовывает (не согласовывает) данные самоанализа. В случае несогласования данных оценочного листа экспертная комиссия отделения составляет письменное объяснение. По итогам рассмотрения материалов работников экспертная комиссия составляет протокол, который передается в Комиссию Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 1.10. Директор Школы (заместители директора, руководители отделений) и работники передают в экспертную комиссию отделения, которое является для работника основным, оценочные листы в сроки, установленные экспертной комиссией соответствующего отделения. В указанные сроки в экспертную комиссию отделения любыми заинтересованными лицами также передаются документы, подтверждающие результативность и качество (положительные и (или) отрицательные) работы работника в расчетном периоде.
- 1.11. Экспертная комиссия отделения вправе предложить пояснить результаты оценки в представленных оценочных листах и (или) представить дополнительно необходимые документы (информацию).
- 1.12. Экспертная комиссия отделения проводит на основе представленных оценочных листов и иных материалов оценку результативности и качества деятельности работников за расчетный период в соответствии с критериями,

установленными Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) (далее – Положения).

- 1.13. Результаты экспертной комиссии оформляются в баллах за каждый показатель результативности работника за отчетный период в виде утверждаемого экспертной комиссией оценочного листа. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист, завершающийся рейтингом конкретного работника, рассчитанным в соответствии с пунктом 3.5. настоящего Положения, доводится для ознакомления под роспись работнику и после передается в Комиссию Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, вместе с протоколом, утверждающим рейтинг работников отделения.
- 1.14. Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда рассматривает протоколы экспертных комиссий отделений, оценочные листы работников и принимает решение об утверждении (отказе в утверждении) данных экспертных комиссий отделений. В случае отказа в утверждении данных экспертной комиссии составляется письменное объяснение, которое доводится до сведения экспертной комиссии отделения и работника.
- 1.15. Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе предложить пояснить результаты оценки в представленных оценочных листах и (или) представить дополнительно необходимые документы (информацию).
- 1.16. Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на основании представленных материалов проводит расчет размера стимулирующих выплат каждого работника, согласно пункту 3.6. Положения. По итогам рассмотрения представленных материалов Комиссия Школы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда составляет протокол заседания, который передается директору Школы для оформления приказа об осуществлении выплат стимулирующего характера.