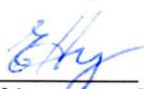



<b>СОГЛАСОВАНО:</b>  Председатель профсоюзного комитета ГБОУ Гимназия №1522   Е.В. Ниткина «31» августа 2017 г. Протокол № _____	<b>УТВЕРЖДАЮ:</b>  И.о. Директора ГБОУ Гимназия №1522   Е.А. Лазутченкова «31» августа 2017 г.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы  
«Гимназия №1522»**

**I. Общие положения**

**1.1.** Правовым основанием Положения о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы Гимназии № 1522 являются:

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевые соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утв. приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 (с учетом изм. приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);

**1.2.** Положение разработано в целях усиления заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

**1.3.** Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, условия и порядок определения их размеров и назначения.

**1.4.** Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании представления директора и с учетом мнения профсоюзной организации.

**1.5.** Участниками процесса распределения стимулирующих выплат являются работники гимназии, в том числе руководитель, члены экспертной ( мониторинговой) и конфликтной комиссий, профсоюзного комитета.

**1.6.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

К стимулирующей части фонда оплаты труда относятся и средства от экономии коммунальных услуг. Администрация гимназии вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сэкономленные по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих

надбавок, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата гимназии.

## **II. ВИДЫ ВЫПЛАТ**

**2.1.** В целях стимулирования работников в учреждении применяются следующие виды выплат:

- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты;
- премии;
- материальная помощь.

**2.2.** В целях стимулирования работников в учреждении могут применяться и неденежные материальные формы.

## **III. ФУНКЦИИ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**3.1.** Экспертная (мониторинговая) комиссия

- ✓ осуществляет оценку результатов деятельности работников,
- ✓ оформляет протокол оценки результатов деятельности работников,
- ✓ информирует работников о результатах оценки их деятельности,
- ✓ передает директору гимназии протокол оценки результатов деятельности работников.

**3.2.** Конфликтная комиссия

- ✓ принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности,
- ✓ выносит обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения,
- ✓ предоставляет решение конфликтной комиссии директору гимназии.

**3.3.** Директор гимназии

- ✓ издает приказ об осуществлении стимулирующих выплат за результативность и качество деятельности работников гимназии.

## **IV. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**4.1.** Оценка результативности профессиональной деятельности работников выражается в баллах. Денежное выражение одного балла оценки профессиональной деятельности работника рассчитывается для каждой категории работников гимназии в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников за периоды.

Размер поощрительных выплат каждого работника рассчитывается по формуле:

$$\text{Пр} = \text{Фо} : \text{Бо} \times \text{С}, \text{ где}$$

**Пр** - размер разовой поощрительной выплаты (премии) работнику школы;

**Фо** - доля стимулирующего фонда, определяемого для разовых поощрительных выплат;

**Бо** - общая сумма баллов, набранная всеми работниками школы, прошедшими конкурсную комиссию;

**С** - сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат (премирования);

**4.2.** Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, запланированный на конкретный период, делится на общую сумму баллов, набранную работниками гимназии. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов,

набранных каждым работником гимназии за истекший период, и получается размер стимулирующей выплаты.

**4.3.** Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам школы максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом, качеством и объемом работ, конечными результатами работы.

**4.4.** Для оценки профессиональной деятельности работников ГБОУ Гимназия №1522 может использоваться оценочный лист. (**Приложение** «Оценочный лист результатов профессиональной деятельности основных педагогических кадров», «Оценочный лист результатов профессиональной деятельности заместителей директора» «Оценочный лист результатов профессиональной деятельности классных руководителей» «Оценочный лист результатов профессиональной деятельности педагогов-психологов, социального педагога», «Оценочный лист результатов профессиональной деятельности иных педагогических работников»)

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат сотруднику, являются критерии, отражающие результаты его работы.

## **V. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

**5.1.** Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- **выплаты компенсационного характера**, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами субъекта РФ, **рассчитываются образовательным учреждением самостоятельно;**
- **повышающие коэффициенты** (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) **определяются образовательным учреждением самостоятельно;**
- **доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. рассчитываются образовательным учреждением самостоятельно.**

**5.2.** В соответствии с действующим в РФ законодательством компенсационные выплаты (доплаты) устанавливаются:

- за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (Ст. 146-149 ТК РФ);
- за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работ (Ст. 151 ТК РФ).

**5.3.** В ГБОУ гимназия №1522 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами:

**5.4.** В ГБОУ гимназия №1522 могут быть установлены выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы:

- замена урока - из расчета стоимости 1 «ученико-часа» согласно тарификации;
- проверка тетрадей:

20% - русский язык, литература, математика, иностранный язык,

- 10% - истории, обществознанию, географии, биологии, физике, химии, МХК, ИЗО, информатики, экономики
- исполнение обязанностей классного руководителя – не менее 320,00 руб. за 1 ученика;
  - руководство школьным методическим объединением – не менее 5000 руб.;
  - индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения - из расчета стоимости 1 «ученико-часа» согласно тарификации;
  - ведение дополнительного образования по направленностям - 300,00 руб. за час;
  - администрирование школьного сайта, сбор и редактирование материалов, обновление сайта учреждения 12 тысяч руб.;
  - администрирование школьного электронного журнала 18 тысяч рублей;
  - персональные надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей, расширение объема работы педагога – организатора, методиста по научно-методической работе, методиста по информатизации образовательного пространства, инструктора по труду, физкультуре, работа с системой «Статград» и МЦКО, специалиста по охране труда, ответственного по безопасности, рабочего по ремонту здания и др.

Список персональных надбавок может быть расширен приказом руководителя в соответствии с потребностями учреждения.

**5.5. Компенсационные выплаты за дополнительные работы, не входящие в круг должностных обязанностей работника, максимальным размером не ограничиваются.**

**5.6.** Повышающие коэффициенты за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ГИА, ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета составляет:

1,15 – русский язык, литература, иностранный язык, математика;

1,10 – история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, мировая художественная культура, астрономия;

1,05 – право, экономика, технология;

1,0 – физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности.

**5.7.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

**5.8.** Повышающий коэффициент 2 и 3 при делении класса на 2 или 3 (в исключительных случаях, при наличии финансовых средств) подгруппы на уроках иностранного языка, профильных предметах, информатики.

**5.9.** Системы повышающих коэффициентов к базовым окладам устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Москвы, приказами и рекомендациями соответствующих федеральных органов исполнительной власти и являются неотъемлемой частью положений об оплате труда работников государственных учреждений.

**5.10.** В ГБОУ гимназия №1522 устанавливаются доплаты сотрудникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград:

- «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации» - 15 тыс. руб.;

- лауреат премии города Москвы в области образования – 12 тыс. руб.;

- отраслевой нагрудный знак «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования» - 7 тыс. руб.;

При наличии у сотрудника двух и более почетных званий СССР, почетных званий РФ, ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

- кандидат наук – 2500,00 руб.;

- доктор наук – 5000,00 руб.

**5.11.** Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

**5.12.** Размер компенсационных выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Ст. 60.2 ТК РФ). Размер и условия осуществления выплат конкретизируются в индивидуальных трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору).

**5.13.** Для определения размера компенсационных выплат, уточнения содержания и объема работ сотрудников под председательством директора ГБОУ гимназия №1522 создается комиссия из представителей трудового коллектива, профсоюзного комитета и администрации. Решения комиссии доводятся до сведения сотрудников.

## **VI. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

### **административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, младшему обслуживающему персоналу.**

**6.1.** С целью дополнительного усиления материальной заинтересованности в улучшении качества образования, оперативного и качественного решения задач, повышения профессионального уровня, а также выполнении работ с меньшей численностью персонала могут быть установлены доплаты к должностным окладам заместителей руководителя, специалистов и служащих за совмещение должностей и выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника.

**6.2.** Персональные надбавки устанавливаются за счет и в пределах компенсационного фонда, образованного из фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее «подразделении») в отчетном месяце и не относятся к обязательным (гарантированным) выплатам.

В случае недостаточности поощрительного фонда размер персональных надбавок может уменьшаться как отдельным работникам, так и пропорционально всем работникам.

Установление персональных надбавок, уменьшение или их отмена оформляется приказом директора школы.

**6.3. Максимальный размер персональной надбавки, как правило, не должен превышать 50% должностного оклада работника. В отдельных случаях в целях обеспечения качества образовательного процесса и деятельности сотрудника,**

**значительно превышающей функциональные обязанности по основной должности, персональная надбавка может не ограничиваться процентным соотношением к должностному окладу.**

**6.4.** Оценка качества работы специалиста, для установления персональных надбавок за высокие достижения в труде, должна производиться на основе объема и сложности выполняемых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, нормами труда, сроков и качества их выполнения, а также критериев, характеризующих квалификацию работника, его компетентность, ответственность, инициативность в работе.

**Обязательным условием для выплаты надбавок заместителям руководителя, специалистам и служащим является выполнения показателей за основные результаты деятельности, утвержденных для каждого подразделения. При ухудшении и нестабильности в работе директор имеет право отменить выплату установленных надбавок.**

**6.5.** Выплата персональных надбавок осуществляется ежемесячно.

Надбавки и доплаты включаются в среднемесячную заработную плату и учитываются при начислении установленных законом выплат. Работникам, проработавшим неполный месяц, указанные надбавки и доплаты начисляются в размере, пропорционально отработанному времени.

## **VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ**

**7.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от объема выполняемой дополнительной работы и могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

Размер доплат работников Учреждения определяется личным трудовым вкладом работника с учетом промежуточных и конечных результатов работы Учреждения.

**7.2.** Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончание срока действия доплат;
- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительной работы, за которую установлена доплата;
- невыполнение возложенных обязанностей;
- ухудшение качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

## **VIII. ПРЕМИИ**

**8.1.** В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться премии (разовые поощрительные выплаты):

- премия по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.
- другие виды премиальных выплат.

**8.2.** Премия выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается: интенсивность и напряженность работы; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

При начислении отпускных в расчет заработной платы включаются премиальные и стимулирующие выплаты.

## **IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

**9.1.** В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- при рождении ребенка;
- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

**9.2.** В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

**9.3.** Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными и праздничными датами, свадьбами, и иными обстоятельствами.

**9.4.** Материальная помощь может выплачиваться по личному заявлению сотрудника и (или) по распоряжению директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.

## **X. ПРАВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ ПРОЦЕССА**

**10.1.** Директор гимназии имеет право

- формировать персональные составы экспертной (мониторинговой) и конфликтной комиссий.

**10.2.** Директор гимназии несет ответственность

- за своевременную разработку локальных актов, обеспечивающих процесс распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;

- за соблюдение требований нормативных правовых и локальных актов при распределении стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности работников;
- за своевременную выплату работникам учреждения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности.

**10.3.** Работники гимназии имеют право:

- участвовать в работе различных органов, комиссий, обеспечивающих распределение стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- вносить предложения по совершенствованию механизма распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- подать письменное заявление в конфликтную комиссию о несогласии с оценкой результатов своей деятельности.

**10.4.** Все спорные вопросы рассматриваются конфликтной комиссией Учреждения по письменному обращению работника.