



Согласовано  
Управляющим Советом  
ГБОУ Школа № 777  
С.А. Серов  
08.08.2018 г.



Принято  
решением Совета  
трудового коллектива  
ГБОУ Школа № 777  
Протокол № 23  
23.08.2018 г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
ГБОУ Школа № 777  
Е.А. Савина  
от « 08 » 08 2018 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 777 имени Героя Советского Союза Е.В. Михайлова»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 777 имени Героя Советского Союза Е.В. Михайлова» (далее – Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Москвы от 23.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилот-ного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Приказами и методическими рекомендациями Департамента образования города Москвы;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 г., протокол № 12;
- Московским трехсторонним соглашением на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;
- отраслевыми соглашениями между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- письмом Департамента финансов города Москвы от 01.02.2011 г. № 17 -05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Уставом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 777 имени Героя Советского Союза Е.В. Михайлова» (далее – Учреждение) и другими нормативными правовыми актами, регламентирующими

вопросы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений;

- Коллективным договором;
- Положением об оплате труда работников Учреждения.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, применения различных видов стимулирующих выплат и определения их размеров.

Положение согласовывается с Профсоюзным комитетом Учреждения (далее – Профком) и утверждается и вводится в действие приказом директора Учреждения.

1.3. Применяемая в Учреждении система материального стимулирования основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения (далее – фонд стимулирующих выплат) входит в состав фонда оплаты труда Учреждения, формируется на текущий учебный год исходя из объема ассигнований, выделяемых из бюджета города Москвы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, при условии наличия финансовых средств на расчетном счете Учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в фонде оплаты труда Учреждения долю на фонд стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Оптимальный размер фонда стимулирующих выплат составляет 30% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. На формирование фонда стимулирующих выплат могут направляться:

- средства экономии Учреждения – по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда; по коммунальным услугам; по услугам связи; транспортным услугам; по работам, услугам по содержанию имущества; по прочим работам, услугам; по увеличению стоимости материальных запасов;
- до 90% средств, поступающих от приносящей доход деятельности (за исключением средств, имеющих иное целевое назначение, а также средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов).

2.3. Принципы распределения и порядок предоставления стимулирующих выплат устанавливаются Коллективным договором, трудовыми договорами с работниками, Положением об оплате труда Учреждения, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения. Стимулирующие выплаты каждому работнику максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность труда, в пределах объема средств, предусмотренных на формирование фонда стимулирующих выплат.

2.4. Премирование директора Учреждения осуществляется приказом Учредителя с учетом деятельности Учреждения за счет части средств Учреждения.

2.5. Распределение стимулирующих выплат между работниками производится на основании решения Экспертного совета Учреждения по распределению стимулирующего фонда на основании представленных материалов. Экспертный совет для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда собирается на свои заседания:

ежемесячно для распределения части родительской платы за присмотр и уход на ступени дошкольного общего образования;

ежеквартально для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (кроме распределения по критериям за результативность работы в предыдущем учебном году) (Приложение 1);

ежегодно для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность работы в предыдущем учебном году (Приложение 2).

Обобщенная аналитическая информация представляется в Экспертный совет заместителями директора на подчиненных работников в виде служебной записки.

Состав Экспертного совета устанавливается приказом руководителя (директора) в соответствии с Положением об Экспертном совете.

Решение Экспертного совета оформляется протоколом, который подписывают все члены Экспертного совета, присутствующие на заседании. На основании протокола издается приказ о стимулирующей выплате.

2.6. В основу количественных показателей оценки деятельности заложена рейтингово-балльная система. Часть стимулирующих выплат может быть распределена по балльной системе, а часть стимулирующих выплат может быть распределена по суммам выплат.

Заседания Совета проводятся в открытом режиме, присутствовать на заседании может любой сотрудник.

Проект приказа руководителя (директора) Учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера визируется главным бухгалтером на предмет наличия финансовых средств на эти цели.

2.7. Стимулирующие выплаты относятся к расходам Учреждения на оплату труда; учитываются при расчете средней заработной платы в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях; выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы, предусмотренные Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

### **3. Виды, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат**

3.1. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующая выплата за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы в текущем учебном году (по итогам месяца, квартала);
- стимулирующая выплата за квалификационную категорию;
- стимулирующая выплата за образовательный уровень;
- стимулирующая выплата за наличие ученой степени;
- стимулирующая выплата молодым специалистам;

- премия: по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии (за выполнение особо важных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, другие виды премиальных выплат).

3.2. Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Учреждения.

3.3. При определении размера стимулирующих выплат работнику основаниями для снижения её размера (отказа в выплате) являются:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, Трудовым договором;
- нарушения Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, требований пожарной безопасности, охраны труда, Коллективного договора и других локальных нормативных актов Учреждения;
- невыполнения приказов и распоряжений директора Учреждения;
- наличие нарушений, повлекших дисциплинарное взыскание.

3.4. Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления стимулирующей выплаты, расчет выплаты производится за фактически отработанное время и с учетом личного вклада работника в результаты деятельности Учреждения.

3.5. Стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, за наличие отраслевых наград и званий, за наличие ученой степени начисляются работнику с момента приема на работу.

3.6. Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске не включается в период для расчета стимулирующих выплат за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы и выплат за выполнение особо важных и срочных работ.

3.7. Работники учреждения, к которым применено дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется стимулирующая выплата, не подлежат стимулированию за текущий квартал. При этом стимулирующие выплаты, начисленные за предыдущий учебный год сохраняются в полном объеме.

3.8. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Учреждения:

- 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;

3.9. В целях закрепления кадров молодому специалисту, под которым понимается гражданин Российской Федерации не старше 35 лет, непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения

высшего или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступивший на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации) указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки) установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы – независимо от объема педагогической нагрузки, устанавливается ежемесячное пособие для организации бытовых условий в течение трех лет. Выплаты производятся согласно приказу руководителя (директора) Учреждения.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

3.10. Приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом ГБОУ Школа № 777 могут назначаться разовые премии к юбилейным датам со дня рождения (50-, 55-, 60-, 65-летие).

3.11. Материалы, обосновывающие предоставление стимулирующих выплат работникам, относятся к номенклатурным делам бухгалтерии Учреждения и брошюруются в хронологическом порядке совместно с документами, относящимися к начислению заработной платы за соответствующий месяц.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором ГБОУ Школа № 777 после согласования с Профсоюзным органом и Управляющим советом.

**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность работы в текущем учебном году**

№ п/п	Критерий для педагогических и иных работников	Баллы/рубли	Дополнительные условия
1.	Результативность участия обучающихся (воспитанников) в творческих конкурсах, соревнованиях, конкурсах проектных работ (В баллах):		
1.1.	Победители очных творческих конкурсов и соревнований международного уровня	10	В индивидуальных за каждого победителя (призера), в групповых за группу однократно
1.2.	Призеры очных творческих конкурсов и соревнований международного уровня	8	
1.3.	Победители очных творческих конкурсов и соревнований всероссийского уровня	7	
1.4.	Призеры очных творческих конкурсов и соревнований всероссийского уровня	6	
1.5.	Победители очных творческих конкурсов и соревнований городского уровня	5	
1.6.	Призеры творческих конкурсов и соревнований городского уровня	4	
1.7.	Победители творческих конкурсов и соревнований межрайонного уровня	3	
1.8.	Призеры творческих конкурсов и соревнований межрайонного уровня	2	
1.9.	Победители творческих конкурсов и соревнований общешкольного уровня	1	
1.10.	Призеры творческих конкурсов и соревнований общешкольного уровня	0,5	
1.11.	Победители и призеры бесплатных он-лайн олимпиад в начальной школе.	0,25	
2.	Результативность независимой оценки уровня обученности (качества) и административных контрольных работ (при отсутствии расхождения отметок не более чем на 1 балл у 10 % участников диагностики и/или более чем на 2 балла у 5% участников диагностики) (В баллах):		
2.1.	Уровень обученности 90-100%	20	за класс (группу)

2.2.	Уровень обученности от 80 до 89%	17	единовременно
2.3.	Уровень обученности от 70 до 79%	15	
3.	Результативность участия в конкурсных мероприятиях рекомендуемых ДОГМ, утвержденных в перечне значимых мероприятий и календарном плане спортивно-массовых мероприятий на текущий учебный год (В баллах).		
3.1.	Сопровождение детей	1	За индивидуальных – за каждого ученика, в групповых – за группу. Однократно.
3.2.	Организация участия детей	5	
3.3.	Подготовка призеров	15	
3.4.	Подготовка победителя	20	
4.	<p>Достижение уровня посещаемости Учреждения воспитанниками дошкольных групп полного дня, кроме групп раннего возраста до 3-х лет (по итогам месяца), % посещаемости считается от общего количества воспитанников в группе пропорционально установленной нагрузке.</p> <p>Стимулирующая выплата устанавливается работнику при замене отсутствующего воспитателя более 5 рабочих дней, пропорционально отработанному времени.</p> <p>В случае отсутствия воспитателя не более трех рабочих дней в месяц по уважительной причине ежемесячная выплата стимулирующего характера устанавливается в полном объеме. (В рублях).</p>		
4.1.	61-65%	4700,00 руб. - воспитатель; 2000,00 руб. - помощник воспитателя	Единовременно выплачивается за прошедший месяц.
4.2.	66-70%	7050,00 руб. - воспитатель; 2500,00 руб. - помощник воспитателя	
4.3.	71-75%	9400,00 руб. - воспитатель; 3000,00 руб. - помощник воспитателя	
4.4.	76-80%	11750,00 руб. - воспитатель; 3500,00 руб. - помощник воспитателя	
4.5.	81-85%	14100,00 руб. - воспитатель; 4000,00 руб. - помощник воспитателя	
4.6.	86-90%	16450,00 руб. - воспитатель; 4500,00 руб. - помощник воспитателя	
4.7.	91-100%	18800,00 руб. - воспитатель; 5000,00 руб. - помощник воспитателя	
5	Достижение уровня посещаемости Учреждения воспитанниками дошкольных групп раннего возраста до 3-х лет и групп кратковременного пребывания (по итогам месяца), % посещаемости считается от общего количества воспитанников в ГКП и группах раннего возраста.		

<p>Стимулирующая выплата устанавливается работнику при замене отсутствующего воспитателя более 5 рабочих дней, пропорционально отработанному времени. В случае отсутствия воспитателя не более трех рабочих дней в месяц по уважительной причине ежемесячная выплата стимулирующего характера устанавливается в полном объеме. (В рублях).</p>			
5.1	51-55%	4700,00 руб. - воспитатель; 1500,00 руб. - помощник воспитателя	Единоновременно выплачивается за прошедший месяц.
5.2	56-60%	7050,00 руб. - воспитатель; 1500,00 руб. - помощник воспитателя	
5.3	61-65%	9400,00 руб. - воспитатель; 2000,00 руб. - помощник воспитателя	
5.4	66-70%	11750,00 руб. - воспитатель; 2000,00 руб. - помощник воспитателя	
5.5	71-75%	14100,00 руб. - воспитатель; 2500,00 руб. - помощник воспитателя	
5.6	76-80%	16450,00 руб. - воспитатель; 2500,00 руб. - помощник воспитателя	
5.7	81-100%	18800,00 руб. - воспитатель; 3000,00 руб. - помощник воспитателя	
6.	Развитие профессионального сообщества, повышение педагогического мастерства. (В баллах).		
6.1.	Призер очных профессиональных конкурсов различного уровня		
	- школьного уровня	5	
	- межрайонного уровня	7	
	- окружного уровня	10	
	- регионального уровня	15	
	- всероссийского уровня	20	
6.2.	Победитель очных профессиональных конкурсов различного уровня		
	- школьного уровня	10	
	- межрайонного уровня	15	
	- окружного уровня	20	
	- регионального уровня	25	



	- всероссийского уровня	30	
6.3.	Трансляция передового педагогического опыта на разных уровнях (публикации статей в рецензируемых печатных изданиях, выступления на семинарах, конференциях, открытые уроки.) при условии публикаций: <ul style="list-style-type: none"> <li>- не в интернет издания;</li> <li>- имеющих прямое отношение к учебно-воспитательному процессу в ГБОУ Школа № 777.</li> </ul>		
	- школьного уровня	2	
	- межрайонного уровня	3	
	- регионального уровня	5	
	- всероссийского уровня	7	
6.4.	Привлечение к дополнительной работе с детьми (во время проведения экзаменов, диагностик, олимпиад и т.п.) в нерабочее время и выходные дни		
	ответственный за организацию и проведение	6	
	организатор в аудитории	4	
	организатор вне аудитории	2	
7.	Результативность сотрудничества с вузами, колледжами, сетевыми (Университетско-школьный кластер НИУ ВШЭ, консорциум школ-лабораторий НИУ ВШЭ, «Некрасовская республика», МРСД) и другими социальными партнерами. (В баллах).		
7.1.	Сопровождение детей на мероприятие.	1 2 (в выходной день)	За индивидуальных – за каждого ученика, в групповых – за группу. Однократно.
7.2.	Участие педагога в мероприятии	2	
7.3.	Организация участия детей	3	
8	Результативность участия в конкурсных мероприятиях, олимпиадах, проектах НИУ ВШЭ, МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ им. М.В. Ломоносова и других вузов. (В баллах).		
8.1.	Подготовка участников	3	За индивидуальных – за каждого ученика, в групповых – за группу. Однократно.
8.2.	Подготовка призера	10	
8.3.	Подготовка победителя	20	

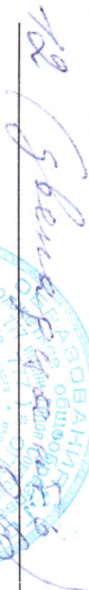
**Критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за  
результативность работы в предыдущем учебном году**

№ п/п	Критерий	Рубли	Дополнительные условия
ГРУППА: Педагогические работники (учителя, воспитатели (включая старших), педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, педагоги-библиотекари, учителя-логопеды, педагоги-психологи, классные руководители, преподаватели-организаторы ОБЖ, инструкторы по физической культуре, музыкальные руководители)			
1.	Успешность участия в предметных олимпиадах (ВОШ-Всероссийская олимпиада школьников; МОШ-Московская олимпиада школьников):		
1.1.	заключительный (всероссийский) уровень ВОШ, WorldSkills Russia, JuniorSkills Russia, Абилимпикс (коэффициент 2)	10 000,00 - победитель; 8000,00 - призер	За каждого победителя (призера) ежемесячно. В случае участия в подготовке победителя/призера ВОШ (МОШ) внешних специалистов (из Центра педагогического мастерства, Ассоциации победителей олимпиад и др. соц. партнеров), работающих по договору с Учреждением, стимулирующие выплаты педагогу осуществляются в 50% размере от установленной суммы за каждого победителя/призера
1.2.	региональный (городской) уровень ВОШ (МОШ), WorldSkills Russia, JuniorSkills Russia, Абилимпикс (коэффициент 2)	7 000,00 - победитель; 5 000,00 - призер	За каждого победителя (призера) ежемесячно. В случае участия в подготовке победителя/призера ВОШ (МОШ) внешних специалистов (из Центра педагогического мастерства, Ассоциации победителей олимпиад и др. соц. партнеров), работающих по договору с Учреждением, стимулирующие выплаты педагогу осуществляются в 50% размере от установленной суммы за каждого победителя/призера
1.3.	муниципальный (окружной) уровень ВОШ (МОШ)	15 000,00 – победитель, 10 000,00 - призер	За двух победителей/призеров (в любом сочетании) однократно. В случае участия в подготовке победителя/призера ВОШ (МОШ) внешних специалистов (из Центра педагогического мастерства, Ассоциации победителей олимпиад и др. соц. партнеров), работающих по договору с Учреждением, стимулирующие выплаты педагогу осуществляются в 50% размере от установленной суммы за двух победителей/призеров.

2.	Учет результатов ГИА-9		
2.1.	Получение выпускниками «5» по предмету на ГИА (при условии учета выпускника в рейтинговом списке Учреждения)	500,00	за каждого выпускника <b>ежемесячно</b> (устанавливается на год)
2.2.	При условии, если выпускник является: - обучающимся с ОВЗ размер стимулирующей выплаты учитывается с коэффициентом = 2 к суммам, установленным в п.2.1; - ребенком-инвалидом размер стимулирующей выплаты учитывается с коэффициентом = 3 к суммам, установленным в п.2.1.		
3.	Учет итогов ГИА-11		
3.1.	Получение выпускниками от 70 до 79 баллов	1 000,00	за каждого выпускника <b>ежемесячно</b> (устанавливается на год)
3.2.	Получение выпускниками от 80 до 89 баллов	2 500,00	
3.3.	Получение выпускниками от 90 до 99 баллов	3 500,00	
3.4.	Получение выпускниками 100 баллов	5 000,00	
3.5.	При условии, если выпускник является: - обучающимся с ОВЗ размер стимулирующей выплаты учитывается с коэффициентом = 2 к суммам, установленным в п.3.1-3.4; - ребенком-инвалидом размер стимулирующей выплаты учитывается с коэффициентом = 3 к суммам, установленным в п.3.1-3.4;		
4.	Подготовка воспитанников, выбравших ГБОУ Школа № 777 местом продолжения обучения (переведенных из дошкольной группы в 1-й класс Учреждения)		
4.1.	70-79% воспитанников от количества детей в группе	4 000,00	Воспитателю <b>ежемесячно</b> (устанавливается на год)
4.2.	80-89% воспитанников от количества детей в группе	7 000,00	
4.3.	90-100% воспитанников от количества детей в группе	10 000,00	
4.4.	70-79% воспитанников от количества детей в группе	1 000,00	Помощнику воспитателя <b>ежемесячно</b> (устанавливается на год)
4.5.	80-89% воспитанников от количества детей в группе	1 700,00	

4.6.	90-100% воспитанников от количества детей в группе	2 500,00	
5.	Результаты участия в рейтинговых мероприятиях		
5.1.	Призеры олимпиад «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы»	1500,00	За класс (группу, индивидуально) ежемесячно
5.2.	Победители олимпиад «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы»	2 500,00	
5.3.	Подготовка обладателей золотого значка ГТО	500,00	За каждого учащегося
6.	Учет итогов независимых диагностик МЦКО, СтатГрад, административных работ (по наилучшему результату в течение года) при условии результатов диагностик на уровне городских показателей и выше.		
6.1.	Соответствие отметок среднему баллу по предмету	100% от количества учащихся - 10 000,00	Ежемесячно (устанавливается на год). При наличии расхождения в 2 балла стимулирующая выплата не производится.
6.2.	Наличие расхождений в 1 балл	Не более 10% от количества учащихся - 7 000,00	
7.	Сохранение численности контингента.		
7.1.	При переходе учащихся в 5-й класс	100% - 5000,00	Ежемесячно (устанавливается на год)
		> 90% - 3000,00	
7.2.	При переходе учащихся в 8-й класс	100% - 5000,00	
		> 90% - 3000,00	
7.3.	При переходе учащихся в 10-й класс без «потери» отличников и хорошистов	90-100% - 7000,00	
		70-89% - 5000,00	
7.4.	При переходе в 10-й лицейский класс в соответствии с критериями поступления	500,00 за каждого ученика	

Прошнуровано, прошито и скреплено печатью



листов.

Директор ГБОУ Школа № 777  Савина Е.А.

