



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ЦЕНТРАЛЬНОЕ ОКРУЖНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Государственное бюджетное образовательное учреждение  
города Москвы

средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением предметов  
художественно-эстетического цикла средствами театрального искусства №  
123

125009, г. Москва, Хлыновский тупик, дом 3, стр.5

Телефон 690-20-12

<p><b>СОГЛАСОВАНО</b> Решением Управляющего совета ГБОУ СОШ № 123 города Москвы от «<u>31</u>» <u>августа</u> 2013 года _____ В.К. Котт</p>	<p><b>УТВЕРЖДЕНО</b> Директором ГБОУ СОШ № 123 города Москвы от «<u>18</u>» <u>августа</u> 2013 года _____ Т. Л. Голова</p>
<p><b>ПРИНЯТО</b> Решением собрания профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 123 города Москвы от «<u>28</u>» <u>августа</u> 2013 года _____ С.М. Вавилова</p>	<p><b>ПРИНЯТО</b> Решением собрания трудового коллектива ГБОУ СОШ № 123 города Москвы от «<u>14</u>» <u>августа</u> 2013 года _____</p>

## ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ № 123 С  
УГЛУБЛЁННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ПРЕДМЕТОВ ХУДОЖЕСТВЕННО-ЭСТЕТИЧЕСКОГО ЦИКЛА СРЕДСТВАМИ  
ТЕАТРАЛЬНОГО ИСКУССТВА ГОРОДА МОСКВЫ

## **ЧАСТЬ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 1.**

Настоящее Положение разработано с целью усилить мотивацию работников Государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 123 с углублённым изучением предметов художественно-эстетического цикла средствами театрального искусства города Москвы (далее по тексту - «Школа») к повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развить творческую активность и инициативу, оказать содействие в применении современных образовательных технологий, стимулировать рост профессионального уровня сотрудников Школы.

Настоящее Положение является нормативным актом, устанавливающим взаимосвязь между результативностью труда сотрудников Школы с размером их заработной платы.

Для целей данного Положения под сотрудниками (работниками) Школы понимается педагогический состав, административно-управленческий, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал.

### **Статья 2.**

Правовой основой настоящего Положения являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Ст 129 ТК РФ
- Ст 135 ТК РФ
- Ст 144 ТК РФ
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 декабря

2007 г. N 818 г "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях"

- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"
- Приложение к приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
- Постановление Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 ОБ УТВЕРЖДЕНИИ НОМЕНКЛАТУРЫ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
- МРОТ Статья 133. Установление минимального размера оплаты труда

- Постановление Правительства Москвы от 28 декабря 2010 года № 1088-пп «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»
- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве"
- Положение  
об установлении единых принципов введения новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы  
(утв. Постановлением Правительства Москвы от 03.08.2010г. № 666-ПП)
- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве"
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год  
(утв. Решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012 г., протокол n 11)
- Постановление Правительства Москвы от 31 августа 2012 года № 445-ПП «О МЕРАХ ПО ПЕРЕХОДУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ДЕПАРТАМЕНТУ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ, НА СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОТЛИЧНУЮ ОТ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА МОСКВЫ».
- МОСКОВСКОЕ ТРЕХСТОРОННЕЕ СОГЛАШЕНИЕ

на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей

- Приказ Департамента образования города Москвы от 22 декабря 2010 года № 2072 "О доплатах за организацию платных услуг и иной, приносящей доход деятельности"
- Приложение 1к приказу Департамента образования города Москвы от 30 сентября 2011 г. N 695 «РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ ДЕПАРТАМЕНТА ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ»
- Устав Государственного бюджетного образовательного учреждения средней школы № 123 города Москвы;

а так же иные законодательные акты Российской Федерации, города Москвы и локальные нормативные акты Школы.

### **Статья 3.**

В общей структуре оплаты труда сотрудников Школы данное Положение регулирует следующую часть правоотношений:

- заработная плата сотрудникам Школы выплачивается из средств Фонда оплаты труда;
- Фонд оплаты труда состоит из Базовой части и из Стимулирующей части;
- порядок и размер выплат из Базовой части фонда оплаты труда регулируется законодательными актами города Москвы и не определяется данным Положением;
- настоящим Положением определяется исключительно порядок и размер выплат из Стимулирующей части фонда оплаты труда.

#### **Статья 4.**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет:

- экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- экономии по материальным затратам, согласованным с распорядителем бюджетных средств;

сумм, в размере не менее семидесяти процентов, от приносящей доход деятельности.

#### **Статья 5.**

В отношении каждого из сотрудников Школы денежные выплаты из средств Стимулирующей части фонда оплаты труда не носят обязательного характера и осуществляются при соблюдении следующих условий:

- при наличии достаточного количества денежных средств в Стимулирующей части фонда оплаты труда;
- при наличии позитивных результатов труда данного сотрудника Школы за период, в отношении которого рассчитываются выплаты;
- при отсутствии дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб со стороны учащихся, родителей у данного сотрудника Школы за период, в отношении которого рассчитываются выплаты;
- при наличии стажа работы в Школе не менее трех месяцев.

#### **Статья 6.**

Выплаты из средств Стимулирующей части фонда оплаты труда могут осуществляться поквартально (далее по тексту - «Финансовые периоды»).

## **ЧАСТЬ II. ВИДЫ И ОСНОВАНИЯ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

## **Статья 7.**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда может выплачиваться в виде Ежемесячных надбавок, Ежеквартальных надбавок и/или Премии.

## **Статья 8.**

Выплата Ежемесячных надбавок осуществляется руководителем ОУ без согласования с УС за:

- организацию физкультурных мероприятий;
- социально-педагогическую деятельность;
- организацию учебно-воспитательной работы.

Выплата Ежеквартальных надбавок осуществляется за высокие результаты в профессиональной деятельности сотрудника Школы.

1. Решение о выплате Ежеквартальных надбавок в каждом из Финансовых периодов принимается Директором Школы по согласованию с Управляющим советом Школы в соответствии с положениями Части III. Основанием для определения размера надбавок для каждого сотрудника Школы в текущем Финансовом периоде служат показатели данного сотрудника Школы в предыдущем финансовом периоде.

2. Выплата Ежеквартальных надбавок устанавливаются на определенный Финансовый период за следующие результаты труда:

1) Достижение обучающимися у данного сотрудника Школы (далее по тексту - «Обучающимися») высоких показателей качества образования (внешняя экспертиза МЦКО, промежуточная и итоговая аттестация, диагностические срезы окружных мониторингов и др.)

2) Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам.

3) Высокая результативность участия Школы в конкурсах и смотрах

районного, городского и окружного уровней.

4) Высокая эффективность разработанных сотрудником Школы программ, положений, экономических расчётов и других документов, способствующих институализации новой практики работы Школы по достижению современных результатов образования.

5) Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школы.

3. Правила оценки результатов труда определяются Приложением № 1 к настоящему Положению.

4. В случае если сотруднику Школы полагаются выплаты Ежеквартальных надбавок в текущем Финансовом периоде, но данным сотрудником Школы было совершено нарушение трудовой дисциплины, повлекшее наложение на него дисциплинарного взыскания, то за данный период, в котором было совершено нарушение трудовой дисциплины, Ежеквартальные надбавки такому сотруднику Школы не выплачиваются.

## **Статья 9.**

1. Выплата Премий осуществляется за примерное качество работы сотрудника Школы.

2. Решение о выплате Ежеквартальной премии принимается Директором Школы без согласования с Управляющим советом Школы в соответствии с положениями Части III.

Основанием для определения размера Ежеквартальной премии для каждого сотрудника Школы в текущем периоде служит качество работы сотрудника Школы в данном периоде.

3. Выплата Премий устанавливаются за следующие показатели качества работы педагогических работников Школы:

1) Стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом.



2) Достижение обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных признаний.

3) Высокие достижения в сдаче Единого государственного экзамена, Государственной итоговой аттестации, внешней независимой экспертизы.

4) Наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований, окружного, городского и всероссийского уровней.

5) Наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей различных уровней.

6) Высокая эффективность проводимых педагогом уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных образовательных технологий.

7) Высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ.

8) Образцовое содержание и развитие кабинета.

9) Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

**10) Высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов,** заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно - методических мероприятий.

При работе Заместителей директора по научно-методической, учебной и воспитательной **работе:**

1) Высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса - системы оценки качества образования в школе.

2) Качественная организация систематического контроля за

информационнометодическим обеспечением учебно-воспитательного процесса, работой с информационными ресурсами, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля.

- 3) Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации, внешней независимой экспертизы.

При работе Завхоза и другим работникам из числа учебно-вспомогательного персонала школы:

- 1) Качественное обеспечение санитарно-гигиенических (температурного и светового режима, режима обеспечения питьевой воды) условий образовательного процесса.
- 2) Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.
- 3) Своевременное и качественное предоставление отчетности.

При работе Заведующего библиотекой:

- Участие в школьных, районных, окружных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга.

При работе Младшего обслуживающего персонала:

- 1) Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная и оперативная уборка помещений.
- 2) Оперативность и качество при выполнении заявок.

## **ЧАСТЬ III. МЕХАНИЗМ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ О ВЫПЛАТАХ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **Статья 10.**

В целях сохранения и поддержания благоприятной морально-нравственной атмосферы в трудовом коллективе, механизм принятия решений о выплатах из Стимулирующей части фонда оплаты труда создаётся на принципах открытости и прозрачности, с максимальным привлечением к процессу принятия решений Трудового коллектива, Профсоюзной организации и Управляющего совета Школы.

#### **Статья 11.**

Любые денежные средства из состава Стимулирующей части фонда оплаты труда распределяются следующим образом:

- до 35 (Тридцати пяти) процентов от каждой суммы, поступившей в состав Стимулирующей части фонда оплаты труда, относятся на выплату Ежеквартальных надбавок;
- до 25 (Двадцати пяти) процентов от каждой суммы, поступившей в состав Стимулирующей части фонда оплаты труда, относятся на выплату Ежеквартальных премий.

#### **Статья 12.**

Процедура принятия решения о выплатах любому сотруднику Школы денежных средств из Стимулирующей части фонда оплаты труда такова:

- 1) Представление сотрудника (статья 13);
- 2) Обсуждение результатов и качества работы данного сотрудника Экспертным советом Школы (статья 14);
- 3) Подготовка Экспертным советом Школы Заключения о результативности и качестве профессиональной деятельности сотрудника Школы, (статья 15);
- 4) Представление Директором Школы Заключения о результативности и качестве профессиональной деятельности сотрудника Школы Управляющему совету Школы (статья 16);
- 5) Согласование Управляющим советом Школы представленных

материалов (статья 17);

б) Решение Директора Школы о выплатах данному сотруднику (статья 18).

### **Статья 13.**

1. Сотрудник Школы может быть представлен к назначению ему выплат из Стимулирующей части фонда оплаты труда по инициативе:

- руководителя методического объединения, членом которого он является;
- руководителя Профсоюзной организации Школы;
- Директора Школы;
- Председателя Управляющего совета Школы;
- в результате самовыдвижения.

2. Представление сотрудника Школы подаётся в письменном виде, с указанием оснований к выплатам из Стимулирующей части фонда оплаты труда, приведённых в статьях 8-9, за подписью полномочного лица, и сдаётся через руководителя методического объединения (далее по тексту - «МО») в Экспертный совет Школы.

### **Статья 14.**

1. Экспертный совет Школы является основным органом, определяющим результаты и качество работы сотрудника Школы представленного к выплатам из Стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Состав Экспертного совета Школы, порядок формирования, права, обязанности и регламент работы Экспертного совета Школы определяются локальным нормативным актом - Положением об Экспертном совете Школы.

3. Экспертный совет Школы изучает поступившие Представления на сотрудников и в случае, если находит основания к выплатам из Стимулирующей части фонда оплаты труда обоснованными, готовит Заключение о результативности и качестве профессиональной деятельности

сотрудника Школы.

4. Заключение о результативности и качестве профессиональной деятельности сотрудника Школы подготавливается Экспертным советом Школы.

5. В случае если Экспертный совет Школы, изучив поступившее Представление на сотрудника не нашла оснований к выплатам из Стимулирующей части фонда оплаты труда обоснованными, то такому сотруднику в выплатах на рассматриваемый период отказывается.

Такой отказ может быть обжалован в установленном порядке.

### **Статья 15.**

1. Основная задача Заключения о результативности и качестве профессиональной деятельности сотрудника/сотрудников Школы (далее по тексту - «Заключение») объективная оценка в баллах позитивных результатов труда сотрудников.

2. Правила начисления баллов за профессиональную деятельность сотрудников Школы определяются по критериям оценки результатов труда (Приложение № 1 к настоящему Положению), и могут быть скорректированы экспертным советом к каждому отчётному периоду.

Общая сумма выплат, причитающихся сотруднику из Стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется количеством набранных баллов и количеством критериев, по которым данные баллы выставлялись.

3. В целях полной и своевременной оценки результатов труда и качества работы сотрудника Школы, не являющегося педагогическим работником, Экспертным советом Школы могут быть приглашены другие сотрудники Школы, а равно любые специалисты и эксперты, способные высказать квалифицированное мнение об интересующих Экспертный совет вопросах.

4. Оформленные и подписанные Председателем Экспертного совета Школы Заключение передаются Директору Школы.

5. По каждому виду выплат из Стимулирующей части фонда оплаты труда Экспертный совет Школы готовит отдельное Заключение.

### **Статья 16.**

1. Директор Школы, получив Заключение, принимает одно из следующих решений:

- 1) утверждает результаты полученного Заключения и представляет его на согласование Управляющему совету Школы;
- 2) не утверждает результаты полученного Заключения (полностью или частично) и представляет на согласование Управляющему совету Школы как свой вариант Заключения, так и вариант Заключения, подготовленный Экспертным советом Школы.

2. Директор Школы передаёт на согласование Управляющему совету Школы Заключение.

### **Статья 17.**

- Согласование Управляющим советом Школы представленных Заключений производится непосредственно в день их поступления.

- После указанного согласования Директор Школы самостоятельно принимает решения о выплате сотрудникам Школы надбавок в течение данного Финансового периода.

- Для целей настоящего Положения установлено, что Директору Школы предоставлено право самостоятельно, но с учётом мнения Экспертного совета Школы, определять и принимать решения о выплате сотрудникам Школы премий в течение обоих Финансовых периодов каждого года.

- Управляющий совет Школы, получив Заключение по выплатам из Стимулирующей части фонда оплаты труда, принимает одно из следующих решений:

- Утверждает результаты полученного Заключения и представляет его на исполнение Директору Школы.
- В исключительных случаях не утверждает результаты полученного Заключения (полностью или частично) и принимает свой вариант Заключения, после чего представляет его на исполнение Директору Школы.
- Согласованные Управляющим советом Школы Заключения представляются на исполнение Директору Школы непосредственно в день их согласования.

### **Статья 18.**

1. Директор Школы, получив от Управляющего совета Школы согласованные Заключения, издаёт распоряжения о производстве выплат из Стимулирующей части фонда оплаты труда.
2. В случае если в отношении кандидатур отдельных сотрудников Школы в соответствии с частью 2 пункта 1 статьи 16 настоящего Положения Директором Школы был представлен на согласование Управляющему совету Школы свой вариант Заключения, и этот вариант не был согласован Управляющим советом Школы или в соответствии с частью 2 пункта 4 статьи 17 настоящего Положения Управляющим советом Школы был принят свой вариант Заключения без учёта мнения Экспертного совета Школы, Директор Школы имеет право не издавать распоряжения о производстве выплат из Стимулирующей части фонда оплаты труда в отношении указанных отдельных сотрудников Школы, о чём незамедлительно извещаются Управляющий совет Школы и Экспертный совет Школы.

В этом случае не позднее трёх дней с даты такого отказа Управляющий совет Школы, Экспертный совет Школы и Директор Школы проведут переговоры, целью которых будет разрешение сложившейся ситуации.

В случае если указанные разногласия не могут быть разрешены путем переговоров, они, с исключением подсудности арбитражным и мировым

судам, подлежат разрешению в Пресненском районном суде города Москвы в соответствии с положениями статьи 32 ГПК РФ.

#### **ЧАСТЬ IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

##### **Статья 19.**

**1.** Невозможность исполнения любым из должностных лиц, поименованных в настоящем Положении, своих обязанностей не является основанием для задержки выплат из Стимулирующей части фонда оплаты труда.

**2.** Для целей настоящего Положения в случае невозможности исполнения Директором Школы своих должностных обязанностей, когда он отсутствует по причине болезни, отпуска, нахождения в командировке и по иным аналогичным причинам, временное исполнение обязанностей Директора Школы автоматически возлагается на Заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

**3.** Для целей настоящего Положения в случае невозможности исполнения Председателем Экспертного совета Школы своих обязанностей, когда он отсутствует по причине болезни, отпуска, нахождения в командировке и по иным аналогичным причинам, временное исполнение обязанностей Председателя Экспертного совета Школы автоматически возлагается на его заместителя.

**4.** Для целей настоящего Положения в случае невозможности исполнения Председателем Управляющего совета Школы своих обязанностей случаях, когда он отсутствует по причине болезни, отпуска, нахождения в командировке и по иным аналогичным причинам, временное исполнение обязанностей Председателя Управляющего совета Школы автоматически возлагается на его заместителя.

##### **Статья 20.**



Любые изменения настоящего Положения должны соответствовать нормам действующего законодательства Российской Федерации, быть приняты Решением Общего собрания Трудового коллектива Школы, Решением Общего собрания Профсоюзной организации Школы, согласованы Решением Управляющего совета Школы и утверждены Директором Школы.