



СОГЛАСОВАНО
На Управляющем Совете школы
от _____ Протокол № _____
Председатель Управляющего
совета школы
Жильцова
_____ 2012г.

Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы средней общеобразовательной школы № 2013

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2013, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в ГБОУ СОШ № 2013 данной системы оплаты труда являются Постановление Правительства Москвы «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве» от 22 марта 2011 г. № 86 – ПП (с приложениями), Постановление Правительства Москвы «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» от 03.08.2010 № 666-ПП.

1.3. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, с иными нормативными правовыми актами Москвы, коллективным договором, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

Данное Положение распространяется в полном объеме на все категории работников ГБОУ СОШ №2013, а также на лиц, работающих по совместительству (если иное не обусловлено трудовым договором, заключенным о работе по совместительству).

1.4. Заработная плата работников ГБОУ СОШ № 2013 не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

1.5. Формами самоуправления учреждения являются Управляющий совет школы, общее собрание, педагогический совет. Порядок выборов органов

самоуправления учреждения и их компетенция определяются уставом учреждения и иными локальными актами.

1.6. С введением настоящего положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам не применяются.

1.7. При приеме на работу (переводе на другую должность, профессию) учитываются образование (квалификация) и стаж работы по данной должности, профессии, в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом конкретного функционального распределения обязанностей. Должностные инструкции утверждаются директором ГБОУ СОШ №2013.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 2013 осуществляется на календарный год, исходя из объема бюджетных средств выделенных на выполнение государственного задания (далее – субсидий) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (ФОТ). Расчет объема бюджетных средств (субсидий) производится путем умножения численности учащихся по категории и специфике обучения на утвержденный норматив.

2.2. ГБОУ СОШ № 2013 самостоятельно определяет, в общем объеме средств и закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 2013» долю на:

- материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- формирование фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 2013 (ФОТ);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами ГБОУ СОШ № 2013;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников ГБОУ СОШ № 2013, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{см}). Доля базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{см}) определяется и утверждается директором ГБОУ СОШ № 2013.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_{δ}) обеспечивает гарантированную заработную плату для всех работников ГБОУ СОШ № 2013 на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель группы продлённого дня, педагог-психолог, социальный педагог, логопед и др.);
- административно-управленческий персонал ГБОУ СОШ № 2013 (директор, его заместители, заведующий библиотекой);
- учебно-вспомогательный персонал ГБОУ СОШ № 2013 (гл. бухгалтер, бухгалтер, заведующий хозяйством, техник, документовед, библиотекарь, экономист, лаборант, секретарь и др.);
- младший обслуживающий персонал ГБОУ СОШ № 2013 (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по уборке территории, дворник, и др.)

2.5. Гарантированная часть заработной платы (ΦOT_{δ}) выплачивается:

- работникам, которым установлен должностной оклад, при условии выработки ими установленной нормы рабочего времени в учетном месяце;
- работникам, которым установлена часовая тарифная ставка (далее-ЧТС), за время, фактически отработанное в учетном месяце.

2.6. Гарантированная часть заработной платы выплачивается пропорционально времени, фактически отработанному в учетном периоде.

2.7. Порядок распределения стимулирующей части фонда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБОУ СОШ №2013 с учетом мнения профсоюзного комитета и управляющего совета школы, который наделен соответствующими полномочиями. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 5% и не более 30% фонда оплаты труда ГБОУ СОШ №2013.

2.8. Руководитель Учреждения формирует и утверждает Штатное расписание, в котором указываются наименование должностей, количество штатных единиц по каждой должности и утверждает его в пределах фонда оплаты труда (ΦOT_{δ}) Учреждения, при этом:

-Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс ($\Phi OT_{\text{п}}$), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

-Доля фонда для оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.9. Экономия по всем долям фонда оплаты работников ГБОУ СОШ № 2013 формирует фонд экономии ($\Phi OT_{\text{э}}$), который по мере его накопления может быть распределен директором школы в соответствии со ст. 5 настоящего Положения.

2.10. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников ГБОУ СОШ №2013, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛЕЙ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_0) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{mn}) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников ГБОУ СОШ № 2013 согласно утверждённых на текущий период штатных единиц ($\Phi OT_{шт}$).

1. ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС (ΦOT_{mn})

3.1.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_{mn}), состоит из общей части (ΦOT_0) и специальной части ($\Phi OT_{сн}$).

3.1.2. Общая часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_0), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости), в соответствии с учебным планом и численности учащихся в классе, а также часов его неаудиторной занятости.

3.1.3. Для определения гарантированной оплаты труда учителя за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» (далее - стоимость бюджетной образовательной услуги) – стоимость одного расчетного часа учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость бюджетной образовательной услуги рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_0 \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + \dots + a_{11} \times b_{11}) \times 52}$$

где:

C_{mn} – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ΦOT_0 – фонд аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество недель в учебном году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;
 a_2 - количество учащихся во вторых классах;
 a_3 - количество учащихся в третьих классах;
 ...
 a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;
 v_1 - годовое количество часов по базисному учебному плану в первом классе;
 v_2 - годовое количество часов по базисному учебному плану во втором классе;
 v_3 - годовое количество часов по базисному учебному плану в третьем классе;
 ...
 v_{11} - годовое количество часов по базисному учебному плану в одиннадцатом классе.

3.1.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$DO_y = C_{mn} \times H \times T \times K1 \times K2 \times K3$$

где:

DO_y – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчётная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час) принимается равной 12

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

T - количество часов по предмету в месяц в каждом классе (по учебному плану);

$K1$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$K2$ – повышающий коэффициент за дифференциацию обучения при делении класса на группы, а также работы с профильными группами;

$K3$ - за сложность предмета.

3.1.4.1. К базовой части должностного оклада применяется следующие повышающие коэффициенты равные:

А) $K1$ – за квалификационную категорию:

Нет категории 1

II категория 1,05

I категория 1,1

Высшая 1,15

Б) за дифференциацию обучения при делении класса на группы, а также работы с профильными группами $K2 = 2$

В) за сложность предмета:

$K3 = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика)

$K3 = 1,1$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия)

$K3 = 1,05$ (экономика, черчение)

$K3 = 1$ (ОБЖ, экология, физическое воспитание, технология, музыка, ИЗО).

Размер коэффициентов определяется приказом по школе и устанавливается не реже одного раза в год.

3.1.4.2. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.1.5. Оплата за замещение отсутствующего учителя рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{зам}} = Ч_{\text{зам}} \times C_{\text{тп}} \times U_{\text{ср}} \times K_1, \text{ где}$$

$O_{\text{зам}}$ – оплата за замещение отсутствующего учителя;

$C_{\text{тп}}$ – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час) принимается равной 12;

$U_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость класса по школе по состоянию на 01 сентября или 01 января соответственно;

K_1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.1.6. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$D_{\text{доп}} = C_{\text{дд}} \times (N_{\text{до1}} \times T_{\text{до1}} + N_{\text{до2}} \times T_{\text{до1}}) \times K_1, \text{ где}$$

$C_{\text{дд}}$ – стоимость бюджетной дополнительной образовательной услуги, рассчитывается исходя из:

$C_{\text{дд}} = C_{\text{тп}} + 50\% \text{ от стоимости бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час) и принимается равной 18;}$

$N_{\text{до}}$ – количество учащихся, занимающихся в каждой группе кружка;

$T_{\text{до}}$ – количество учебной нагрузки педагога дополнительного образования;

K_1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

3.1.7. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени при сохранении количества обучающихся в классе.

В случае изменения численности контингента в классе размер оплаты труда может пересматриваться как в большую так и в меньшую сторону, но не более одного раза в квартал.

3.1.8. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работ с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

а) заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, спортивными залами, музеями), в том числе формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов.

б) осуществление функций классного руководителя. Работник назначается приказом директора школы в соответствующий класс с конкретным контингентом. Доплата устанавливается исходя из количества учеников в классе. Для стоимости одного ученика в расчет доплаты за классного руководителя вводится коэффициент 100 рублей – ученик. Путем

перемножения стоимости на число учащихся формируется доплата за классное руководство.

в)руководство методическим объединением.

г)за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов; Оформляется в тарификации педагогического персонала по следующей схеме:

- 20% от стоимости аудиторной нагрузки – математика, русский язык, литература, начальная школа;

- 10% от стоимости аудиторной нагрузки – иностранный язык, география, история, физика, химии, обществознание, ИКТ.

3.1.9.Специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников ($\Phi OT_{сп}$), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

-осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами;

-осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами ГБОУ СОШ № 2013:

-доплата за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград - 6 500 рублей.

2. ДЛЯ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ГБОУ СОШ № 2013 ($\Phi OT_{шт}$)

3.2.1. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала учреждения (далее-штатные единицы) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ГБОУ СОШ №2013, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками и носят индивидуально-окладный характер.

3.2.2.Штатные единицы ГБОУ СОШ № 2013 устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало учебного года.

3.2.3.Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется на начало финансового и учебного года, а также по мере необходимости в связи с корректировкой государственного задания и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{шт} = \Phi OT_{ур} + \Phi OT_{сп} + \Phi OT_{ин} + \Phi OT_{инв} + \Phi OT_{отв}$$

где:

$ФОТ_{шт}$ – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$ФОТ_{иhr}$ – доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор ОБЖ), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы ГБОУ СОШ № 2013:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

$ФОТ_{адм}$ – доля фонда для оплаты труда **административно-управленческого персонала** (директор, заместитель директора);

$ФОТ_{всп}$ – доля фонда для оплаты труда **учебно-вспомогательного персонала** (руководители структурных подразделений, гл.бухгалтер, экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, документовед, библиотекарь, лаборант, техник, секретарь);

$ФОТ_{млш}$ – доля фонда для оплаты труда **младшего обслуживающего персонала** (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по уборке территории и т.д.);

$ФОТ_{спш}$ – *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников ($ФОТ_{шт}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления;

-выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами:

а) Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам, привлекаемым к работе по приказу директора ГБОУ СОШ № 2013 с их согласия, в размере одинарной часовой ставки за каждый час работы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени в учетном периоде, и в размере не менее двойной ставки, если работа производилась сверх нормы времени в учетном периоде.

б) Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (без освобождения от своей основной работы), согласно ст.60-2 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливается в размере определяемом в соответствии со ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

-выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами ГБОУ СОШ № 2013, в том числе:

а) за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград - 6 500 рублей;

б) за выполнение дополнительного функционала, не относящегося к основному виду деятельности работника;

в) за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников но непосредственно связанные с их выполнением.

г) процентные надбавки за работу с персональными данными, конфиденциальной информацией;

д) за сложность и интенсивность труда при увеличении объема работ.

Работодатель вправе самостоятельно применять компенсационные выплаты, устанавливать размер компенсаций в размере до 100% от базовой части заработной платы, но не превышающий установленный фонд оплаты труда.

Все выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы на основании заключенных трудовых договоров и (или) дополнительных соглашений к ним, оформляются дополнительным функционалом, графиком работы.

3.2.4. Отмена выплат компенсационного характера производится приказом директора ГБОУ СОШ №2013 по представлению заместителей в том случае, если работник недобросовестно выполняет возложенные на него обязанности, установленный объем работ, а также при выходе на работу временно отсутствующего работника, заполнении вакансии по совмещаемой профессии (должности). Об уменьшении или отмене доплаты работник должен быть письменно предупрежден не менее, чем за три рабочих дня.

3.2.5. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (Фауп), к которой относятся директор и заместители директора может составлять не более 15,1 процента от фонда труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и распределяться руководителем учреждения самостоятельно.

3.2.6. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора ГБОУ СОШ № 2013 устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему.

Заработная плата директора устанавливается работодателем исходя из средней заработной платы педагогических работников образовательного учреждения с учетом группы оплаты труда в зависимости от количества обучающихся и фактической наполняемости учреждения, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗП_{\text{ср}} \times K, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата руководителя;

ЗП_{ср} – средняя заработная плата педагогических работников;

K – коэффициент, определяемый по группам оплаты труда руководителей.

3.2.7. Размер должностного оклада заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений должен быть ниже на 10-30% от заработной платы руководителя учреждения.

3.2.8. Педагогическая нагрузка руководителя и заместителей руководителя рассчитывается отдельно в соответствии с тарификационным списком и включается в расчет средней величины окладов и стимулирующей части заработной платы педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.2.9. Размер должностных окладов младшего обслуживающего персонала устанавливается путем распределения фонда оплаты труда МОП (Фмоп) между всеми работниками, относящимися к данной категории, определяемыми штатным расписанием ГБОУ СОШ №2013, трудовыми договорами, заключаемыми с работником и рассчитывается по следующей формуле:

$$З_{\text{МоП}} = C_{\text{уб}} \times H, \text{ где}$$

$З_{\text{МоП}}$ – заработная плата рабочего по комплексному обслуживанию здания;
 H – стоимость 1 м² убираемой площади, принимается равным за каждые 500м² - 11 700 руб.

4. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ($ФОТ_{\text{ст}}$)

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ СОШ №2013 для всех работников, в том числе заместителей руководителя/руководителей структурных подразделений, может формироваться за счет:

4.1.1. Экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;

4.1.2. Экономии по материальным затратам (за исключением указанных в подпункте 1 настоящего пункта) в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;

4.1.3. Не менее 70 процентов средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности.

4.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников ГБОУ СОШ № 2013 в повышении качества образовательного 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.

4.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами ГБОУ СОШ №2013 и(или) коллективным договором в пределах фонда оплаты труда и устанавливается Положением о моральном и материальном стимулировании работников ГБОУ СОШ №2013.

4.3.1. Размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений устанавливаются руководителем Учреждения с учетом

эффективности деятельности соответствующих работников по направлениям и сферам деятельности (в пределах средств на оплату труда Учреждения).

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{надб} + ФОТ_{прем}$$

где:

$ФОТ_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$ФОТ_{надб}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *ежемесячных надбавок*:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных работ;
- за работу в Управляющем совете школы;
- за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

$ФОТ_{прем}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для *разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда за учетный период (квартал)*.

4.4.1. Доля стимулирующей части фонда для разовых поощрительных выплат составляет не менее 70 процентов от стимулирующей части фонда.

4.5. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом школы на основании представления экспертной (конкурсной) комиссии по распределению стимулирующих выплат ГБОУ СОШ № 2013 и руководителя учреждения, а также с учетом мнения профсоюзной организации.

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ЭКОНОМИИ (ФОТэ)

5.1. Фонд экономии (ФОТэ) формируется из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

5.2. Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется директором ГБОУ СОШ № 2013 по представлению его заместителей и/или руководителей структурных подразделений.

5.3. Фонд экономии распределяется в зависимости от его финансовых возможностей на следующие единовременные выплаты:

А) премии

- за выполнение особо срочных, непредвиденных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование школы;

-за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием ГБОУ СОШ № 2013, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.

- за выдвижение творческих идей в области своей деятельности;

Б)материальная помощь

-по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата -40, 50, 60 лет, свадьба , рождение ребенка);

-работнику попавшему в экстренную ситуацию (смерть близкого родственника, тяжелая болезнь).

5.4.Размер и сумма единовременных выплат определяется индивидуально директором ГБОУ СОШ №2013 на основании представления заместителей руководителя с учетом сложности ситуации, проявленной работником инициативы и творческого подхода к делу в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

5.5. Единовременные выплаты производится на основании приказа директора ГБОУ СОШ №2013, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.6. Выплаты из фонда экономии директору ГБОУ СОШ № 2013 осуществляются на основании приказа учредителя, с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

Настоящее положение вводится в действие с 01 мая 2012 года и действует до отмены или изменения в установленном порядке.

Настоящее Положение принято с учетом мнения трудового коллектива от « 22 » марта 2012 г. Протокол № 3