

Принято Советом Гимназии
Протокол № _____ от _____ 2022 г.
Председатель Совета Гимназии
МБУ «Гимназия №77»
_____ В.В. Авдеева

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБУ «Гимназия № 77»
№ _____ от _____ 2022 г.
_____ Т.А. Усиевич

**Положение о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда (далее - Положение) вводится для определения условий и порядка выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Гимназия №77» (далее - Школа) за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01 июня 2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол №13);
- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. №412-од «Об оценке результативности и качестве работ (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)».

1.3. Настоящее Положение вводится с целью:

- усиления заинтересованности работников в добросовестном и более эффективном и качественном выполнении должностных обязанностей;

- стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач;

- поощрения работников за интенсивность и достижения высоких результатов в работе.

1.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда формируются 2 раза в год на 1 января и на 1 сентября на основании Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по проведению апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.5. В стимулирующий фонд оплаты труда направляется экономия, образовавшаяся по базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда, а также по средствам областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Гимназии до уровня минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Гимназии не может превышать 3% от годового фонда стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Виды, порядок, размер и условия установления и отмены стимулирующих выплат.

В Гимназии устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

2.1. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда).

2.1.1. Условия установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда):

- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся возложена на данного работника (только для педагогических работников);

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается с применением бальной системы оценки результатов деятельности работников, на основании критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и

качество работы (эффективность труда), содержащихся в Приложении к настоящему Положению.

2.1.2. Порядок оценки результатов деятельности работников.

Оценка результатов деятельности каждого работника осуществляется:

- для педагогических работников 2 раза в год: в марте текущего года за период с сентября по февраль, предшествующих отчетному периоду и в сентябре текущего года за период с марта по август, предшествующих отчетному периоду;

- для прочих работников в январе за предыдущий календарный год.

Итоги результатов оценки используются для установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в течение следующего аналогичного периода.

Оценка результатов деятельности работников производится как по основной должности (профессии) так и по должности (профессии) занимаемой работником на условиях совмещения и совместительства.

Оценка результатов деятельности осуществляется экспертной комиссией, назначенной приказом директора.

Для осуществления оценки результатов деятельности работники обязаны предоставить в комиссию аналитическую информацию о результативности и качестве работы (эффективности труда) по форме Приложения к настоящему Положению с приложением подтверждающих документов в следующие сроки:

- педагогические работники не позднее 10 марта за период с сентября по февраль, предшествующих отчетному периоду и 10 сентября за период с марта по август, предшествующих отчетному периоду;

- прочие работники не позднее 15 января за предыдущий календарный год.

Работники, которые в указанные выше сроки по уважительным причинам отсутствуют на рабочем месте, вправе предоставить аналитическую информацию по электронной почте.

Впервые устроившиеся в Гимназию работники вправе предоставить аналитическую информацию о результативности и качестве работы (эффективности труда) с предыдущего места работы по форме Приложения к настоящему Положению и по критериям, содержащимся в Приложении к настоящему положению, с приложением подтверждающих документов, а также информацию о наличии дисциплинарных взысканий и случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса. Такая информация должна быть предоставлена в срок не более 3 рабочих дней со дня трудоустройства и заверена подписью и печатью предыдущего работодателя. Оценка

результатов деятельности впервые устроившихся работников осуществляется на основании п. 2.1.2 Положения.

Работники, достигшие стажа работы 4 месяца, в праве предоставить аналитическую информацию о результативности и качестве работы (эффективности труда) за предыдущие 4 месяца в срок не более 3 рабочих дней со дня наступления такого стажа. Оценка результатов деятельности работников, достигших стажа работы 4 месяца, осуществляется на основании п. 2.1.2 Положения.

Непосредственные руководители обязаны предоставить полученную от работников аналитическую информацию в экспертную комиссию в день получения. Вместе с аналитической информацией непосредственные руководители обязаны предоставить информацию о наличии у работников дисциплинарных взысканий и случаев травматизма обучающихся во время образовательного процесса.

В течение 3 рабочих дней экспертная комиссия проводить оценку результатов деятельности каждого работника в соответствии с настоящим Положением, обобщает ее и направляет все материалы по оценке директору.

В случае если работник предоставил на рассмотрение аналитическую информацию о результативности и качестве работы (эффективности труда), но в оцениваемом периоде у этого работника были дисциплинарные взыскания и случаи травматизма обучающихся во время образовательного процесса, оценка результатов его деятельности признается экспертной комиссией равной нулю.

Экспертная комиссия обязана ознакомить работников со своей оценкой.

2.1.3. Периодичность и размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда),

В связи с тем, что формирование размера стимулирующей части фонда оплаты труда производится 2 раза в год на 1 января и на 1 сентября (п.1.4. настоящего Положения) надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается 2 раза в год:

- в январе на период с 01 января по 31 августа текущего года;
- в сентябре на период с 01 сентября по 31 декабря текущего года;
- для впервые устроившихся работников с момента возникновения права на получение данной выплаты.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) для каждого работника определяется путем умножения количества набранных работником баллов по результатам последней оценки на стоимость 1 балла.

Стоимость 1 балла рассчитывается экономистом по каждой категории работников и утверждается приказом директора на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

Стоимость 1 балла рассчитывается следующим образом:

Сумма равная 80% размера стимулирующей части фонда оплаты труда сформированного в соответствии с п. 1.4. настоящего Положения распределяется по категориям работников:

- на административно-управленческий персонал (АУП), кроме директора, -11%
- на учебно-вспомогательный персонал (УВП)- 19%
- на педагогический персонал- 52%
- на обслуживающий персонал- 18%

Стоимость 1 балла определяется по каждой категории работников путем деления получившейся суммы по каждой категории работников на общее количество набранных баллов в соответствующей категории.

На основании согласованной комиссией оценки деятельности работников и утвержденной стоимости 1 балла директор в течении 2 рабочих дней издает Приказ об установлении работникам надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

2.1.4. Условия отмены и снижения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда).

Установленная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) может быть отменена или размер её может быть уменьшен Приказом директора в следующих случаях:

- в случае уменьшения бюджетных средств;
- в случае появления обоснованных обращений (жалоб) обучающихся, родителей (законных представителей);
- в случае неоднократного неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- в случае выявления недостоверности представленной работником аналитической информации.

В случае увольнения работника до истечения срока, на которой была установлена надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), выплата этой надбавки прекращается в день увольнения.

2.2. Единовременные и периодические стимулирующие выплаты:

1) надбавка за интенсивность (напряжённость) работы может быть установлена на любой период, но не более 1 года, или по итогам периода и выплачивается пропорционально отработанному времени;

2) премия за добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

3) премия за проявление различного рода активности и инициативы;

4) премия за достижения высоких результатов в работе;

5) премия за качественное и на высоком уровне выполнение особо важных и срочных работ;

6) премия по итогам работы за период (квартал, год).

Единовременные и периодические стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора в абсолютных размерах.

Единовременные и периодические выплаты не являются выплатами обязательного характера. Размер таких выплат определяется в каждом конкретном случае исходя из средств, имеющихся в фонде стимулирующих выплат, и зависит от значимости и сложности выполняемой работы, значимости достигнутого результата, личного вклада, меры ответственности работника и других показателей.

2.3. Выплаты к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются приказом директора при наличии средств в фонде стимулирующих выплат и не являются выплатами обязательного характера.

Юбилейными признаются дни рождения работников, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет.

2.4. Материальная помощь работникам устанавливается приказом директора на основании заявления работника, при наличии средств в фонде стимулирующих выплат и не является выплатой обязательного характера. Материальная помощь может устанавливаться в случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия до 10000,00 рублей – при предоставлении документов, подтверждающих утрату или повреждение имущества;

- смерти близких родственников (родителей, супруги(а) в зарегистрированном браке, детей) не менее 2000,00 (двух тысяч) рублей – при предоставлении копии свидетельства о смерти;

- других исключительных случаев.

2.5. Стимулирующие выплаты директору устанавливаются приказом директора на срок и в размере, указанным в трудовом договоре директора, письмах и распоряжениях учредителя и департамента образования городского округа Тольятти.

3. Заключительные положения.

3.1. Все виды стимулирующих выплат работникам, за исключением материальной помощи и выплат к юбилейным датам и профессиональным праздникам, предусмотренные настоящим Положением, включаются в расчет среднего заработка, на основании Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.2. Положение вступает в силу с 01.01.2023 года. Срок действия Положения не ограничен.