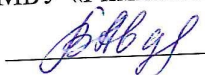
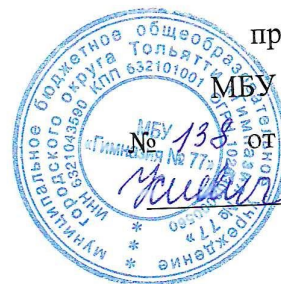


Принято Советом Гимназии
Протокол № 5 от 20, 12, 2022 г.
Председатель Совета Гимназии
МБУ «Гимназия №77»
 В.В. Авдеева

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора



МБУ «Гимназия № 77»
№ 138 от 30, 12, 2022 г.
Т.А. Усиевич

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и использования
средств фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Центр
STEM - образования»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в части реализации образовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета и Методики расчета нормативов финансового обеспечения расходов по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста в государственных образовательных учреждениях, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 31.12.2015г №917, Постановления Правительства Самарской области от 29.01.2008 № 431 «Об оплате 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, и утверждении методики расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты

труда, «Методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), приказа министерства образования и науки Самарской области 412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (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».

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование заработной платы труда работников структурного подразделения «Центр STEM – образования» осуществляется в соответствии с нормативами финансирования:

$$\text{ФОТ} = N * H,$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Центр STEM – образования»;

N – норматив на реализацию дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ по очной форме обучения для обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам в учреждениях дополнительного образования – структурных подразделениях школ (с учётом налогов);

H - количество обучающихся в структурном подразделении школ.

Минимальные должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения «Центр STEM – образования», устанавливаются Постановления Правительства Самарской области от 29.01.2008 № 431 «Об оплате 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, и утверждении методики расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» согласно штатного расписания и утверждаются приказом директора.

Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера, относятся к условно-постоянной части заработной платы и осуществляются в первоочередном порядке. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы в структуре заработной платы являются переменной величиной.

Установление заработной платы работников структурного подразделения «Центр STEM – образования», в том числе выплат и доплат к минимальным должностным окладам работников структурного подразделения «Центр STEM – образования», порядка и размеров их премирования, и оказания материальной помощи относится к компетенции образовательного учреждения, которое должно обеспечить минимальный размер заработной платы не ниже установленного на федеральном уровне.

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Центр STEM – образования» состоит из:

- Базовой части в размере 52,835 % от фонда оплаты труда;
- Специальной части в размере 1,902% от фонда оплаты труда;
- Стимулирующей части в размере 45,263% от фонда оплаты труда;

В состав специальной части фонда оплаты труда включаются:
компенсационные выплаты за условия труда, отличные от нормальных, за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

За использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий.

В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты образовательного учреждения.

В структурном подразделении «Центр STEM – образования» применяются компенсационные и стимулирующие виды выплат.

К компенсационным выплатам относятся:

Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

Доплата за сверхурочную работу;

Доплата за совмещение профессий (должностей);

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

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

Выплаты компенсационного характера работникам структурного подразделения «Центр STEM – образования» устанавливаются директором гимназии и при согласии работника, на период выполнения своих трудовых обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и оформляются приказом.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Премияльные выплаты.

Компенсационные доплаты и выплаты стимулирующего характера могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных размерах

3. Распределение стимулирующих выплат.

В структурном подразделении «Центр STEM – образования» устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

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

3.1.1. 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 №1 к настоящему Положению.

3.1.2. Порядок оценки результатов деятельности работников.

Оценка результатов деятельности каждого работника осуществляется:

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

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 непосредственным руководителям 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 января за период с сентября по декабрь, предшествующих отчетному периоду и 10 сентября за период с января по август, предшествующих отчетному периоду;

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

Впервые устроившиеся в структурное подразделение «Центр STEM – образования» 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. 3.1.2 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. 3.1.2 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.

3.1.3. 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 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 90 % размера стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется:

- на педагогический персонал- 100 %

Стоимость 1 балла определяется путем деления получившейся суммы на общее количество набранных баллов.

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).

3.1.4. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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 3000,00 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.

4. Заключительные положения.

4.1. 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».

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