|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| РАССМОТРЕНО И РЕКОМЕНДОВАНО К УТВЕРЖДЕНИЮ  на общем собрании работников МБОУ «Школа № 32»  протокол № 1  от «28» января 2019г. | СОГЛАСОВАНО  Председатель ПК  \_\_\_\_\_\_\_С.З.Шахбарян  «28» января 2019 г. | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ  «Школа № 32»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В.Володина  приказ № 29 от «29» января 2019г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о выплатах стимулирующего характера работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного**

**учреждения города Ростова-на-Дону**

**«Школа № 32 имени «Молодой гвардии»**

город Ростов-на-Дону

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа № 32» (далее - Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 32» (далее по тексту - МБОУ «Школа № 32») в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
   2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «Школа № 32» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления, на основании Постановления Администрации города Ростова-на-Дону «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» от 11.08.2015 № 705 ( далее по тексту – постановление) и настоящим Положением.
   3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

* 1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в настоящем Положении и в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

1. **ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

2.1.  В соответствии с [Перечнем](#Par147) выплат стимулирующего характера  
и порядком их установления, утвержденным приложениями 3 и 5 к постановлению, работникам МСБОУ «Школа № 32» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2.2.  Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы   
на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных)   
и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются   
при определении размера компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера, установленные пунктом 1 таблицы пункта 2.4 и пунктом 2.13 настоящего положения, рассчитываются исходя из должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.3.  Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах МБОУ «Школа № 32».

2.4. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты  
 за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

2.5.  Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

2.5.1.  Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй − 0,07;

первой − 0,15;

высшей − 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе  
по должности, по которой им присвоена квалификационная категория,   
со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении высшей (первой, второй) категории и на условиях, утвержденных [Порядком](#Par32) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу   
по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=9C76B7F0E8F60E82C2F70FEF1A9AF542158B750C63382695A189C7145017489A7EA024A3AC7BA5v4gFH) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Квалификационные категории и повышающий коэффициент   
за квалификацию, установленные для руководителей, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, сохраняются   
в течение срока, на который они были установлены.

2.6.  Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

2.6.1.  Работникам, которым присвоено почетное звание   
«Народный» − до 30 процентов должностного оклада по основной   
и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, которым присвоено почетное звание  
«заслуженный» − до 20 процентов должностного оклада по основной   
и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Работникам, награжденным ведомственным нагрудным знаком   
(значком) − до 15 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

2.6.2.  Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, в соответствии с профилем выполняемой работы:

при наличии ученой степени доктора наук − до 30 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук − до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени   
с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации   
о выдаче диплома.

2.6.3.  Государственные органы исполнительной власти Ростовской области, осуществляющие функции и полномочия учредителей государственных организаций Ростовской области, самостоятельно определяют перечень ведомственных почетных званий, нагрудных знаков, значков при выплате надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с федеральным законодательством.

2.6.4.  Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак, значок) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком (значком). При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак, значок), доплата к должностному окладу производится по каждому   
из оснований.

2.7.  Педагогическим работникам повышающий коэффициент   
за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

2.8.  Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

2.8.1.  Педагогическим работникам МБОУ «Школа № 32» устанавливается надбавка за результативность и качество работы   
по организации образовательного процесса.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются МБОУ «Школа № 32» самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников,   
в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению   
на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся   
(уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету  
и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта   
на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);

прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки  
за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится образовательным учреждениям главным распорядителем средств бюджета.

2.9.  Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, автономных, казенных, ведомственных и негосударственных учреждениях и (или) предприятиях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу  
за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику с учетом повышающего коэффициента   
за квалификацию по основной работе, работе, выполняемой   
по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности - с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента   
к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.10.  Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.11.  Работникам МБОУ «Школа № 32» осуществляются премиальные выплаты в соответствии с приложением № 5   
к постановлению.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом МБОУ «Школа № 32» может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

МБОУ «Школа № 32» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 7 приложения 5 к, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

2.12.  Фонд оплаты труда МБОУ «Школа № 32», сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, в соответствии с локальным нормативным актом МБОУ «Школа № 32».

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих   
от приносящей доход деятельности, разрабатывается МБОУ «Школа № 32» самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте МБОУ «Школа № 32», принятом с учетом мнения представительного органа работников.

МБОУ «Школа № 32» вправе выплачивать сотрудникам премии за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не предусмотренные фондом оплаты труда в соответствии с пунктом 7 приложения 5 к постановлению.

2.13. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым органом Администрации города, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования, а также показателей эффективности деятельности работы МБОУ «Школа № 32» и конкретного работника, закрепленных в локальном акте МБОУ «Школа № 32».

2.14. Работникам МБОУ «Школа № 32» оказывается материальная помощь в соответствии с пунктом 8 приложения   
5 к Постановлению № 705 от 11.08.2015г.

2.17. Работникам МБОУ «Школа № 32» устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) в порядке и размерах, определенных пунктом 1 приложения 5 к Постановлению № 705 от 11.08.2015г. и с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.