

Рассмотрено
на педагогическом совете
МБОУ «Школа № 86»
протокол № 7 от 11.01. 2021 г.



СОГЛАСОВАНО:
Протокол № 1 от 12.01.2021 г

Председатель профкома
Пирогова В.А. 

ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа №86»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера (далее - Положение) работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 86 имени Героя Советского Союза Пескова Дмитрия Михайловича» (далее по тексту - МБОУ «Школа № 86») разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ «Школа № 86» в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.
- 1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ «Школа № 86» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления, решением Ростовской-на-Дону городской Думы от 31.10.2008 № 461 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций» и настоящим Положением.
- 1.3. 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.
- 1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в настоящем Положении и в обязательном порядке включаются в трудовые договоры работников.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

- 2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа № 86» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- 2.1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.
 - 2.1.2. За качество выполняемых работ.
 - 2.1.3. За выслугу лет.
 - 2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.
 - 2.1.5. За результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам.
 - 2.1.6. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.
- 2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.
- 2.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.
- 2.4. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку 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, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат);
 - повышающего коэффициента за выслугу лет.
- 2.5. Работникам МБОУ «Школа № 86» устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:
- 2.5.1. повышающий коэффициент за квалификацию;
 - 2.5.2. надбавка за качество выполняемых работ;
 - 2.5.3. персональный повышающий коэффициент;
 - 2.5.4. повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
 - 2.5.5. надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
- 2.6. Повышающий коэффициент за квалификацию (размер выплаты) устанавливается работникам МБОУ «Школа № 86» (за исключением руководителя, заместителей руководителя) при наличии квалификационной категории:
- первой квалификационной категории - 0,15;
 - высшей квалификационной категории - 0,30.
- Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой в результате аттестации работникам присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.
- 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 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.

Для руководителя и заместителя руководителя повышающий коэффициент за квалификацию сохраняется в течение срока, на который ранее были присвоены первая или высшая квалификационные категории.

2.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБОУ «Школа № 86», которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

- 2.7.1. ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – до 30 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- 2.7.2. ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – до 20% должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- 2.7.3. почетного звания «народный» – до 30 % должностного оклада, «заслуженный» – до 20 % должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 % должностного оклада по основной работе 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.

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

2.8. Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований. Педагогическим работникам МБОУ «Школа № 86» устанавливается надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Размеры, условия и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается МБОУ «Школа № 86» самостоятельно с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, на основании Положения об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБОУ «Школа № 86» и в соответствии с утвержденными критериями результативности и качества работы.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится МБОУ «Школа № 86» главным распорядителем средств бюджета города Ростова-на-Дону.

2.9. Рекомендуемые критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках

- реализации направлений национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся 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;
 - прочие критерии, устанавливаемые учреждениями с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.
- 2.10. Средства на осуществление выплаты надбавок за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 86» на очередной финансовый год.
- 2.11. Педагогическим работникам МБОУ «Школа № 86» повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.
- 2.12. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам педагогическим и иным работникам МБОУ «Школа № 86» устанавливается в размере до 2,0 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и при выполнении нижеуказанных показателей эффективности деятельности.
- 2.12.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и показателей эффективности деятельности учреждения, и других факторов.
- 2.12.2. Руководителю МБОУ «Школа № 86» персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населению с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.
- 2.12.3. Для установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ «Школа № 86» применяются следующие показатели эффективности деятельности образовательной организации, с учетом объема занятости работника и достигнутых результатов в осуществлении данного показателя:
- наличие в полном объеме правоустанавливающих документов организации;
 - соблюдение без замечаний или с незначительными замечаниями законодательных и нормативно-правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капитальный ремонт, разработка ПСД организации);
 - качественную работу по профилактике и полное устранение нарушений требований пожарной и антитеррористической безопасности;
 - динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей), обучающихся о профессиональном мастерстве педагогических работников, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга;
 - наличие органов государственно-общественного управления образовательной организацией в решении актуальных задач функционирования и развития образовательной организации и активное их участие в решении актуальных задач функционирования и развития образовательной организации, предъявленная публично;

- реализация социокультурных проектов (наличие музея, театра, реализация социальных проектов, организация научного общества учащихся, др.);
 - постоянное использование интерактивных форм общения с родителями (законными представителями), обучающимися и другими заинтересованными лицами;
 - наличие в образовательной организации комплекса мер по сохранению и укреплению здоровья детей и рост охвата обучающихся программами здоровьесбережения;
 - сохранность в течение учебного года контингента в пределах одной ступени обучения (снижение коэффициента выбытия/доли выбывших обучающихся от их общего числа);
 - разработка новых форм организации образовательного и воспитательного процессов, использование современных образовательных технологий;
 - реализация в организации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. наличие и реализация индивидуальных образовательных траекторий и индивидуальных учебных планов для одаренных обучающихся;
 - динамика изменения доли средств от приносящей доход деятельности в общем объеме доходов организации из всех источников финансирования;
 - освоение более 96,1 % средств целевых субсидий с соблюдением требований законодательства;
 - наличие в организации более 70 % педагогических работников, имеющих высшее образование (без учета внешних совместителей);
 - наличие в организации более 33,3 % педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов), от общей численности педагогических работников учреждения (без учета внешних совместителей).
- 2.12.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:
- работникам – директором МБОУ «Школа № 86»;
 - директору МБОУ «Школа № 86» - Управлением образования города Ростова-на-Дону;
 - заместителю руководителя и главному бухгалтеру – МБОУ «Школа № 86» по согласованию с Управлением образования города Ростова-на-Дону.
- 2.12.5. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.
- 2.12.6. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).
- 2.12.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.
- 2.12.8. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 86» на очередной финансовый год.
- 2.13. Повышающий коэффициент (размер выплаты) к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю, заместителю руководителя, специалистам и

служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, ведомственных, автономных учреждениях и (или) предприятиях с учетом повышающего коэффициента за квалификацию. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам МБОУ «Школа № 86» по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

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 МБОУ «Школа № 86» или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.14. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 86» на очередной финансовый год.

2.15. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «Школа № 86».

МБОУ «Школа № 86» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 года № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», 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).

2.16. С 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат работникам МБОУ «Школа № 86» производится с учетом выполнения муниципального задания.

С Положением ознакомлен(а):