|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Ростова-на-Дону МБОУ «Школа № 4» | | | | |  |  | | | | | | | | | |
| (наименование учреждения) | | | | |  |  | | | | | | | | | |
|  | | | | |  |  | | | | | | | | | |
|  | | | | |  |  | | | | | | | | | |
|  | | | | | |  | | | | | | | | | |
| **ПОЛОЖЕНИЕ**  **об установлении выплат стимулирующего характера работникам** | | | | | | **УТВЕРЖДАЮ** | | | | | | | | | |
| **от** | 21.08.2016 г. | **№** | 23 |  | | Директор | | | | | | | | | |
|  | | | | | | (руководитель организации; иное должностное лицо, | | | | | | | | | |
| **СОГЛАСОВАНО** | | | | | |  | | | | | | | | | |
| Председатель ПК МБОУ «Школа №4» | | | | | |  | | | | | | | | | |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В.Писаренко | | | | | |  | | | | | | | | | |
|  | | | | | |  | | | | | | | | | |
|  | | | | | |  | | | |  | Лукашевич Е.А. | | | | |
|  | | | | | | (подпись) | | | |  | (фамилия, инициалы) | | | | |
|  | | | | | | « | 21 | » | 08 | | | 20 | 16 | г. |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении выплат стимулирующего характера работникам**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Школа №4» (далее ‑ Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа №4» (далее по тексту ‑ МБОУ «Школа №4») 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 № 4» в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11. 08. 2015 №705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» 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 № 4» 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. Премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.5. За результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работником.

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 (ставкам 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 № 4» 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 № 4» (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 но 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, 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, награждённым ведомственным почётным 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.

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

2.8. Педагогическим работникам МБОУ «Школа № 4» с 01. 09. 2016 года 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 № 4» 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 № 4» 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 № 4» 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 № 4» на очередной финансовый год.

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

2.13. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам педагогическим и иным работникам МБОУ «Школа № 4» устанавливается в размере до 2,0 с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и при выполнении нижеуказанных показателей эффективности деятельности.

2.13.1. 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.

2.13.2. Руководителю МБОУ «Школа № 4» 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.

2.13.3. Для установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ «Школа № 4» 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, рейтинка;

‑ 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).

2.13.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

‑ работникам ‑ директором МБОУ «Школа № 4»;

‑ директору МБОУ «Школа № 4» ‑ Управлением образования города Ростова-на-Дону;

‑ заместителю руководителя и главному бухгалтеру ‑ директором МБОУ «Школа № 4».

2.13.5. 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.

2.13.6. 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).

2.13.7. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.13.8. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 4» на очередной финансовый год.

2.14. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 1,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.15. 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 «Вечерняя школа № 13» 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 № 4», или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.16. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда МБОУ «Школа № 4» на очередной финансовый год.

2.17. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ «Школа № 4».

МБОУ «Школа № 4» вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 11. 08. 2015 №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).

2.18. С 1 января 2010 года определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат работникам МБОУ «Школа № 4» производится с учетом выполнения муниципального задания.