

П О Л О Ж Е Н И Е
о выплатах стимулирующего характера
работникам муниципального общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 113
Первомайского района города Ростова-на-Дону.

1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Мэра города Ростова-на-Дону от 31.10.2008 № 1170 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону» (приложение 3, раздел 3 приложения 7).
2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера муниципальных учреждений образования, утвержденным постановлением Мэра города Ростова-на-Дону от 31.10.2008 № 1170 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону».
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 учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и включают в себя следующие виды:

- За интенсивность и высокие результаты работы.
- За качество выполняемых работ.
- За выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

4. При введении новой системы оплаты труда работников школы условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
5. Выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту (размер выплаты) определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов (размер выплаты) не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, 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).

6. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - повышающий коэффициент (размер выплаты) к должностным окладам руководителей учреждений **за высокие результаты работы**:

Повышающий коэффициент (размер выплаты) к должностным окладам работников за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, согласно наименованиям должностей, указанных в подпунктах, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

7. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты **за качество выполняемых работ**:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам школы **за квалификацию** (размер выплаты) устанавливается при наличии квалификационной категории:

- второй квалификационной категории - 0,07;
- первой квалификационной категории – 0,15;
- высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается при работе в должностях согласно штатному расписанию административно-педагогическим работникам школы, по которой в результате аттестации присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

9. Надбавка **за качество выполняемых работ** устанавливается работникам школы, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;
- при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15

процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

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 имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

10. Работникам школы повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

11. Работникам школы может устанавливаться персональный повышающий коэффициент (размер выплаты) – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент (размер выплаты) работнику школы устанавливается на основании приказа директора школы по основной работе на определенный период в течение календарного года.

Средства на стимулирующую доплату к окладу, в части установления персонального повышающего коэффициента (размера выплаты) работникам школы, предусматриваются при наличии экономии средств по общему фонду оплаты труда учреждения.

12. Работникам школы в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных и автономных учреждениях устанавливается повышающий коэффициент (размер выплаты) к должностному окладу **за выслугу лет**.

Повышающий коэффициент (размер выплаты) к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- 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 (размер выплаты) к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам школы по основной работе и педагогической работе, выполняемой по совместительству (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки).

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

13. Стимулирующие выплаты работникам школы за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

14. Работникам школы на основе Положения о премировании, утверждаемого приказом директора школы могут выплачиваться премии с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения: за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда, за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.