МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ШКОЛА № 90 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ПУДОВКИНА П.Г.» (МБОУ «Школа № 90»)

ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием трудового	Директор МБОУ «Школа № 90»
коллектива МБОУ «школа № 90»	Л.Г. Шевякова
Протокол	,
от «01» февраля 2022 г. №1	приказ от «01» февраля 2022г. № 33
Председатель собрания	
<u>И.Г. Кристостурова</u>	

положение

о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа №90 имени Героя Советского Союза Пудовкина П.Г.»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 90 имени Героя Советского Союза Пудовкина П.Г.» (далее – Положение) разработано в соответствии с Министерства здравоохранения приказом И социального развития Российской Федерации Минздравсоцразвития (далее России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных должностей работников образования», квалификационных групп Постановлением администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 и регулирует порядок выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа №90 имени Героя Советского Союза Пудовкина П.Г.») (далее – учреждение), осуществляющим основную деятельность по экономической деятельности: «Образование», «Образование дополнительное детей и взрослых» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.
- 1.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за результативность работы;

за качество работы;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

- 1.3. Надбавки за интенсивность и за качество работы, а также премиальные выплаты по итогам работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам основной работе И работе, осуществляемой ПО по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, ПУНКТОМ совместительством соответствии считаюшейся постановления Министерства труда и социального развития Российской 30.06.2003 № 41 «Об особенностях Федерации работы фармацевтических совместительству педагогических, медицинских, работников и работников культуры», если иное не установлено Положением.
 - 1.5. Надбавка за результативность работы устанавливается:
- 1.5.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются учреждением по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

При определении критериев оценки результативности педагогических работников учитывается:

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

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 уровне и выше;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

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

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

- 1.6. Надбавка за качество работы работникам учреждения:
- 1.6.1. Надбавка за качество работы в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения (за исключением руководителя) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество работы и его размерах в отношении работников учреждения принимается руководителем самостоятельно в соответствии с локальным актом учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество работы устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, но не более размера, установленного руководителю учреждения.

Средства на выплату надбавки за качество работы по пункту 1.6 не предусматриваются при планировании расходов на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

- 1.6.2. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.
- 1.7. Налбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам служащим относящимся иным (B TOM числе учебно-вспомогательному персоналу в соответствии c приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Для расчета надбавки за выслугу лет педагогическим работникам в стаж работы также включается работа на педагогических должностях в ведомственных и негосударственных образовательных учреждениях.

1.7.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

1.7.2. Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей:

№	Перечень категорий работников	Размер надбавки
Π/Π		(процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя	
	учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты	
	и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ,	
	утвержденные приказами Минздравсоцразвития России	
	от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008	
	№ 305н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет;	10
	от 10 до 15 лет;	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет;	10
	от 5 до 10 лет;	15
	от 10 до 15 лет;	20
	свыше 15 лет	30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие

отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

1.8. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

Конкретный размер премии в соответствии с локальным актом учреждения может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в денежном выражении.

Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ).

Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном Управлением образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

1.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

1.10. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых

предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

1.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов; при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

1.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей:

$N_{\underline{0}}$	Перечень категорий работников	Размер надбавки
Π/Π		(процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя	
	учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие	
	должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами	
	Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н,	
	от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	при наличии ученой степени доктора наук;	25
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
2.	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук;	до 30
	при наличии ученой степени кандидата наук	до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

1.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей.

No॒	Перечень категорий работников	Размер надбавки
Π/Π		(процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя	
	учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие	
	должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами	
	Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н,	
	от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	при наличии почетного звания «народный»;	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»;	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»;	до 30
	при наличии почетного звания «заслуженный»;	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания, утверждается региональным органом исполнительной власти Российской Федерации в сфере образования.

1.13. Молодым специалистам из числа педагогических работников (далее — молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 25 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для

которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются возрасте 35 лет. получившие лица ДО среднее профессиональное высшее образование, или обучающиеся или высшего образования, образовательным программам допущенные установленном порядке к занятию педагогической деятельностью общеобразовательным программам, осуществляющие учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

- 1.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.
- 1.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.
- 1.16. Система оплаты труда И премирования счет приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятом с учетом мнения представительного работников.