

Приложение №1 к приказу
от «01» августа 2015 года № 78/1-А



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБДО «ДЮЦ»
Амелина И.Н.
2015 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
Баркова Н.И.
«27» августа 2015г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО
КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-
ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР»**

Принято на конференции
МБДО «ДЮЦ»
Протокол № 1 от 27.08.2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» с целью единого подхода к установлению персональных повышающих коэффициентов к окладам работников муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеский Центр» (далее МБОДО «ДЮЦ»).

1.2. Начисление выплат по персональным повышающим коэффициентам производится только в пределах планового фонда оплаты труда.

1.3. Определение размера средств, направляемых на выплату по персональным повышающим коэффициентам, осуществляется Учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда, предоставляемых МКУ-ЦБ по МОУ г. Тулы. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

1.4. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на директора МБОДО «ДЮЦ».

1.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МБОДО «ДЮЦ».

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ОКЛАДУ

2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом индивидуальной работы каждого работника, способствующей выполнению целевых показателей эффективности работы учреждения в целом.

2.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам учреждения не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается ежемесячно.

2.3. При принятии решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу учитывается уровень

профессиональной подготовки, сложность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт работы сотрудника и другие факторы.

2.4. Основные критерии персонального повышающего коэффициента к окладу:

2.4.1. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) педагогическим работникам Учреждения

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости	до 0,5
использование современных и инновационных технологий в практической деятельности: разработка, апробация и внедрение программ, проектов	до 0,25
высокая степень ответственности работника	до 0,25
высокое качество проводимых мероприятий, активное участие и результативность в выставках, смотрах, конкурсах и др.	до 1,0
организация и проведение мероприятий различного уровня, в т. ч. областного и общероссийского масштаба	до 1,0
ИТОГО:	до 3,0

2.4.2. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) работникам Учреждения, занимающие должность служащих

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,5
оперативное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, в т. ч. социальных сетях и на сайтах учреждения	до 0,25
высокая степень ответственности работника	до 0,25
Ведение кадрового дела, воинского учета	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

2.4.3. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) заместителей директора Учреждения

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
индивидуальные деловые качества, способствующие получению значительного эффекта по повышению престижа учреждения	до 0,5

за работу по федеральному закону №44-ФЗ от 05.04.2013г.	до 0,25
профессиональные знания, умения и навыки работника	до 0,25
Напряженность и интенсивность труда	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

2.4.4. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) заведующим отделов Учреждения

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
Качество работы отдела	до 0,5
квалифицированную организацию контроля и методическую помощь педагогам	до 0,25
высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до 0,25
организация и проведение мероприятий различного уровня, в т. ч. областного и общероссийского масштаба	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

2.4.5. Критерии и размер персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам) рабочим Учреждения

Критерии	Повышающий персональный коэффициент
оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ, устранение чрезвычайных ситуаций	до 0,5
выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устранение непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование	до 0,25
Напряженные условия работы в весенне-зимний период	до 0,25
Напряженность работы и выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных	до 2,0
ИТОГО:	до 3,0

2.4. Основанием для выпуска приказа об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу являются: протоколы комиссии по назначению ППК работникам (приказ директора МБОДО «ДЮЦ» от 31.08.2015 №70/1-А «О создании комиссии по установлению ППК и размера премии сотрудникам МБОДО «ДЮЦ») и представленные карты результативности педагогических сотрудников (рейтинговые карты).

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть снят или уменьшен в размере по решению руководителя учреждения на

основании представления заместителей руководителя **по следующим основаниям:**

низкая оценка вклада работника в деятельность и достижения учреждения;

ухудшение качества и (или) снижения объема выполняемой работы;
нарушение работником производственной дисциплины.