



Председатель первичной
профсоюзной организации
А.М. Абдеева



Директор МБОУ ДО «ЦДТ «Сулпан»
городского округа город Уфа РБ
Л.А. Салахова

**Положение
о персональном повышающем коэффициенте
работников МБОУ ДО ЦДТ «Сулпан»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан**

1. Общие положения.

- 1.1. Положение регулирует деятельность по стимулированию работников МБОУ ДО ЦДТ «Сулпан» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее по тексту МБОУ ДО «ЦДТ «Сулпан») в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.
- 1.2. Все доплаты и выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда или из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

- 2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.
- 2.2. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам МБОУ ДО «ЦДТ «Сулпан» решает следующие задачи:
- 1) поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
 - 2) мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
 - 3) повышения качества результатов работы сотрудников;
 - 4) поощрение за выполненную работу.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

- 3.1 Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на календарный год), временными (на месяц, полугодие).
- 3.2. Период, на который устанавливаются персональный повышающий коэффициент, их размер, определяются комиссией по стимулированию работников.
- 3.3. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 3.4. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
- 3.5 Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.М.Абдеева

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО «ЦДТ «Сулпан»
городского округа город Уфа РБ
_____ Л. А. Салахова

**Положение
о персональном повышающем коэффициенте
работников МБОУ ДО ЦДТ «Сулпан»
городского округа город Уфа Республики Башкортостан**

1. Общие положения.

1.1. Положение регулирует деятельность по стимулированию работников МБОУ ДО ЦДТ «Сулпан» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее по тексту МБОУ ДО) в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

1.2. Все доплаты и выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда или из экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам МБОУ ДО решает следующие задачи:

- 1) поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- 2) мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- 3) повышения качества результатов работы сотрудников;
- 4) поощрение за выполненную работу.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

3.1 Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на календарный год), временными (на месяц, полугодие).

3.2. Период, на который устанавливаются персональный повышающий коэффициент, их размер, определяются комиссией по стимулированию работников.

3.3. Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.4. Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения могут быть сняты приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

3.5 Снятие и изменение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- 1) Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- 2) За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов руководителя)
- 3) За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании образовательной организации.
- 4) Изменение персонального повышающего коэффициента или критериев его установления решением комиссии по стимулированию

3.6 Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

4. Установление персонального повышающего коэффициента

4.1. Персональный повышающий коэффициент до 1,85 может устанавливаться за определенный период в течение календарного года.

4.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Для расчета размера персонального повышающего коэффициента применяются критерии и показатели качества результативности труда, сделанные в рамках внутрицентровского контроля (мониторинга) профессиональной деятельности работника.

ПЕРЕЧЕНЬ

**критериев оценки эффективности деятельности работников
МБОУ ДО «ЦДТ «Сулпан», подведомственных Управлению образования
Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан,
для установления персонального повышающего коэффициента**

Наименование категории работников учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работников организации для установления персонального повышающего коэффициента	Баллы
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	есть — 1, отсутствует — 0
	Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов	есть — 1, отсутствует — 0
	Развитие социального партнерства	есть — 1, отсутствует — 0

	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении	есть — 1, отсутствует — 0
	Организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации	есть — 1, отсутствует — 0
Заместители руководителя по административно- хозяйственной части	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности	есть — 1, отсутствует — 0
	Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами, инвентарем и др.	есть — 1, отсутствует — 0
	Своевременная проверка измерительных приборов учета потребления коммунальных ресурсов, замена (ремонт, поверка) при необходимости, своевременное снятие показаний приборов учета потребления коммунальных ресурсов	есть — 1, отсутствует — 0
	Недопущение перерасхода по потреблению коммунальных ресурсов	перерасход отсутствует —1, есть —0
	Своевременное заключение договора на услуги связи, транспортные, коммунальные услуги и работы, закупка товаров, услуги по содержанию имущества, прочие работы и услуги для обеспечения муниципальных нужд в организации	есть — 1, отсутствует — 0
Заведующий отделом	Организация участия педагогов в конкурсах, выставках, мероприятиях всех уровней и направлений, в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, методической работе, конференциях и открытых уроках.	есть — 1, отсутствует — 0
	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	есть — 1, отсутствует — 0
	Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов	есть — 1, отсутствует — 0
	Развитие социального партнерства	есть — 1, отсутствует — 0
	Сохранение контингента работающих педагогов и формирование благоприятного психологического климата и отсутствие обоснованных обращений педагогов по поводу конфликтных ситуаций в отделе.	есть — 1, отсутствует — 0
Учебно - вспомогательный персонал (делопроизводитель , инспектор по кадрам, специалист по охране труда, техник и	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	есть — 1, отсутствует — 0
	Самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	есть — 1, отсутствует — 0
	Качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических	есть — 1,

аккомпаниатор)	материалов	отсутствует — 0
	Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	есть — 1, отсутствует — 0
	Знание систематизации, учета и ведение правовой документации с использованием современных информационных технологий	есть — 1, отсутствует — 0

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (0/0) по категориям сложностей:

- всего от возможной суммы баллов (100 0/0) — 1,85;
- более 80 0/0 — 1,5;
- более 70 0/0 — 1,2;
- более 60 0/0 — 0,9;
- более 40 0/0 — 0,6;
- менее 40 0/0 -персональный повышающий коэффициент не устанавливается

5. Расчет персонального повышающего коэффициента.

5.1. Расчет персонального повышающего коэффициента производится на основании представленного администрацией анализа деятельности работника за предыдущий период по форме в соответствии с критериями, установленными пунктом 4 настоящего положения. Каждому критерию соответствует определенный размер коэффициента. Для измерения результативности труда по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

5.2. Методика расчета персонального повышающего коэффициента:

- 1) на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работника производится расчет коэффициента за предыдущий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника;
- 2) Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам выплачиваются работникам с заработной платой.
- 3) Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат;
- 4) выплаты по персональным повышающим коэффициентам осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год;

5.3 Персональный повышающий коэффициент устанавливается к минимальным должностным окладам на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента к минимальным должностным окладам не образует новые оклады, и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат;

5.4. выплаты по персональным повышающим коэффициентам осуществляются в пределах фонда оплаты труда утвержденного на соответствующий финансовый год;