


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей,  
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи  
муниципального образования Плавский район  
«Центр диагностики и консультирования «Доверие»

Согласовано:  
Председатель перманентной  
Профсоюзной организации  
 Грибоедова О.И.  
«29» августа 2014 г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ МО  
Плавский район  
Центр диагностики и консультирования «Доверие»  
О.А.  
«30» августа 2014 г.  
«29» 08 20 14 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ  
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА  
ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЛЯ ДЕТЕЙ, НУЖДАЮЩИХСЯ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И  
МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ПЛАВСКИЙ РАЙОН  
«ЦЕНТР ДИАГНОСТИКИ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ «ДОВЕРИЕ»  
(МБОУ МО Плавский район «ЦДК «Доверие»)

Принято:  
на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол 15  
от «29» 08 20 14 г.

Плавск – 2014 год.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением главы администрации муниципального образования Плавский район «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность» № 504 от 27.06.2014 года, приказа комитета образования администрации муниципального образования Плавский район «Об утверждении Рекомендаций по совершенствованию условий оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» №331 от 29.08.2014 г.

1.2. Положение определяет порядок установления персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее – «повышающий коэффициент») работников муниципального бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи муниципального образования Плавский район «Центр диагностики и консультирования «Доверие» (далее – учреждения).

1.3. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач учреждения. Персональный повышающий коэффициент работника учреждения устанавливается с учетом уровня профессионализма и компетентности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач, продуктивности методов обучения и воспитания обучающихся, развития у обучающихся коммуникативной компетенции, результативностью использования в образовательном процессе современных психолого - педагогических и информационных технологий и других факторов.

1.4. Целью установления персонального повышающего коэффициента является обеспечение зависимости уровня оплаты труда работников учреждения от результатов и результативности их профессиональной деятельности

1.5. Установление персонального повышающего коэффициента работникам учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышения качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

1.6. Персональный повышающий коэффициент может быть применён ко всем работникам учреждения, независимо от стажа работы, в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Применение повышающих коэффициентов не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству и или работающих в условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Об установлении повышающего персонального коэффициента издается приказ руководителя.

1.10. Руководитель учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности данного работника для реализации уставных задач учреждения).

1.11. Настоящее Положение действует в течение календарного года и вступает в силу с момента утверждения.

## **2. Порядок установления персональных повышающих коэффициентов и их размеров**

2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент по критерию «Стимулирование профессионального роста и повышения профессионального мастерства»;
- повышающий коэффициент по критерию «Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач»;

- повышающий коэффициент по критерию «Стаж работы в учреждении»;

2.2. Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на коэффициент.

2.3. Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц).

2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается директором учреждения.

2.5. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника и в пределах фонда оплаты труда. Директор учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации уставных задач учреждения.

2.6. Повышающий коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению директора, в том числе при нарушении нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей.

### **3. Основания для начисления персонального повышающего коэффициента**

3.3. С целью выработки единых подходов к регулированию оплаты труда работников образовательных учреждений, повышению мотивации и эффективности труда, рациональному использованию бюджетных средств персональный повышающий коэффициент устанавливается, учитывая следующие основания начисления персонального повышающего оклада и его предельные значения:

Критерий	Категория работников	Размер ПК
Стимулирование профессионального роста и повышения профессионального мастерства	Педагогические работники образовательных организаций со стажем до 3-х лет	До 0,20
	Педагогические работники, имеющие высшее педагогическое образование	До 0,15
	Педагогические работники, имеющие высшее профессиональное образование	До 0,10

	Педагогические работники, имеющие ученую степень кандидата наук	До 0,10
	Педагогические работники, имеющие ученую степень доктора наук	До 0,15
	Педагогические работники, своевременно прошедшие курсовую подготовку по основной должности	До 0,05
	Педагогические работники, прошедшие дополнительные курсы повышения квалификации по своей специальности и оплаченные работником учреждения самостоятельно с содержанием обучения более 30 академических часов	До 0,05
	Педагогические работники, имеющие грамоту Министерства образования и науки РФ	До 0,10
	Педагогические работники, имеющие грамоту Департамента образования Тульской области и/или Министерства образования Тульской области	До 0,05
	Педагогические работники, имеющие Почетную грамоту администрации муниципального образования Плавский район и/или грамоту Комитета образования администрации муниципального образования Плавский район	До 0,025
	Педагогические работники-победители конкурсного отбора лучших учителей РФ в рамках ПНП «Образование»	До 0,1
	Педагогические работники-победители регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель-логопед года», «Социальный педагог года», «Педагог-психолог года»	До 0,05

	Педагогические работники-победители муниципального этапа Всероссийского конкурса профессионального мастерства	До 0,025
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Работники организации, самостоятельно, инициативно, полно и своевременно выполняющие функциональные обязанности	До 0,10
	Работники организации, применяющие в работе современные формы и методы организации труда	До 0,10
	Работники организации, участвующие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	До 0,10
	Работники организации, качественно ведущие текущую документацию	До 0,05
Стаж работы по специальности в данном учреждении	Педагогические работники, имеющие стаж работы по специальности в учреждении	
	Стаж работы в учреждении	Повышающий коэффициент за стаж работы в учреждении
	Стаж работы от 0 до 2 лет	До 0,02
	Стаж работы от 2 до 5 лет	До 0,05
	Стаж работы от 5 до 10 лет	До 0,10
	Стаж работы от 10 до 20 лет	До 0,15
	Стаж работы более 20 лет	До 0,20
Иные критерии		

#### **4. Заключительные положения.**

4.3. Настоящее Положение, принимается общим собранием коллектива работников учреждения с учётом мнения председателя первичной профсоюзной организации учреждения и утверждается приказом директора учреждения.

4.4. Изменения в структуру и состав критериев и показателей, порядок определения персонального повышающего коэффициента, другие изменения настоящего Положения могут быть предложены любым участником образовательного процесса. После обсуждения на общем собрании коллектива работников учреждения предложенные изменения могут быть приняты только со следующего учебного года. Работники учреждения (работники, которых касаются изменения) об изменениях в настоящем Положении должны быть ознакомлены не позднее, чем за два месяца до нового учебного года.

5.3. В случае возникновения спора между сторонами, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров между работником и директором учреждения.

5.4. В случае не достижения согласия путем переговоров между работником и директором учреждения, спор подлежит разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.