Согласовано:

Председатель МК

Профсоюза

Н.М. Лагутина

«16» 01 2015г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Тополек»

В.Ф.Недопекина

«16» 01 2015г.

Положение

О персональном повышающем коэффициенте

Работников МБДОУ «Детский сад «Тополек»

Ст. Обливская

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о персональном повышающем коэффициенте (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Обливского района от 23.12.2013г № 639«О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Обливского района»в целях усиления материальной заинтересованности работников**«Детский сад «Тополек»,** в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления персонального повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работниковмуниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения **«Детский сад«Тополек»(**далее по тексту учреждения).

1.3. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, и выплата производится за счет экономии средств областного бюджета для педагогических работников, административного, учебно-вспомогательного персонала и технического персонала из местного бюджета..

1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам **«Детский сад «Тополек».**

1.5 Персональный повышающий коэффициент устанавливается ежемесячно. Руководитель учреждения, исходя из фонда оплаты труда, определяет возможные персональные повышающие коэффициенты для работников.

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

1.7. Персональный коэффициент устанавливается при наличии финансовых средств.

1.8. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы), установленного трудовым договором, на повышающий коэффициент.

1.9. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту, установленные для работников учреждения, не являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу(ставке заработной платы) устанавливается по основной работе.

1.11. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) работников устанавливается с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в том числе выполнения муниципального задания, и других факторов.

С целью оценки качества и количества предоставляемых услуг, развития рынка платных услуг населения с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, повышения качества работы сотрудников муниципальных учреждений, развития творческой активности и проявления инициативы в реализации поставленных задач, оптимизации образовательной деятельности и эффективности управленческой деятельности персональный повышающий коэффициент устанавливается по следующим направлениям:

результатов и результативности профессиональной деятельности;

-сложность, важность выполняемой работы,

-степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных перед работником задач,

- эффективность деятельности работников образовательного учреждения;

-прочие направления деятельности работников учреждения.

2.2. Персональный повышающий коэффициент за результаты оценки эффективности деятельности работников**«Детский сад «Тополек»** может устанавливаться в диапазоне от 0 до максимального размера, приведенного в настоящей таблице, в том числе:

№ п/п	Направления (показатели/критерии)	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	**Оптимизацияи эффективность учебно-вспомогательной, административно-хозяйственной и управленческой деятельности учреждения:**	
1.1	- по образовательно-воспитательному направлению, в том числе в части формирования групп в соответствии с требованиями СанПин,организация и участие в экспериментальной, инновационной работе, проведение,внедрение и использование новых педагогических, информационно-компьютерных и иных технологий в образовательном, воспитательном	2,0

	процессах т.п.	
1.2	- по финансово-экономическому, административно-хозяйственному направлениям, в том числе сокращение неэффективных расходов, внедрение и использование новых технологий в бюджетном процессе и т.п.*	2,0
1.3	- по прочим направлениям, в том числе за счет расширения функциональных обязанностей работников в рамках основного трудового договора, за осуществление воспитательных функций младшими воспитателями в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков, участие в утренниках и праздниках и т.п.*	2,0
2	**Оценка качества и количества предоставляемых услуг:**	
2.1	- выполнение муниципального задания в части количественных и качественных показателей в полном объеме	1,0
2.2	- выполнение муниципального задания в части количественных показателей в полном объеме	0,5
2.3	- выполнение муниципального задания в части качественных показателей в полном объеме	0,5

*При необходимости показатели, условия назначения и размеры персонального повышающего коэффициента по указанному направлению могут дополняться или конкретизироваться учреждением самостоятельно.

2.3. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться по прочим направлениям деятельности работников**«Детский сад «Тополек»** учреждения, в диапазоне от 0 до максимального размера, приведенного в настоящей таблице, в том числе:

№ п/п	Направления (показатели/критерии)	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу(ставке заработной платы)
1	Высокий уровень профессиональной подготовленности, в том числе получение дополнительного образования по профильной специальности, самообразование на курсах повышения квалификации, участие в выездных конференциях, семинарах, тренингах, работа по авторским программам.	2,0
2	Сложность и важность выполняемой работы, в том числе работа с детьми младшего дошкольного возраста, с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, с одаренными детьми, организация работы по охране труда, с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования.	0,3

3	Интенсивность и напряженность выполняемой работы обслуживающего, учебно-вспомогательного, административного и педагогического персонала	0,15
4	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	0,3
5	Организация и результаты работы по направлениям и показателям деятельности, не входящим в перечень критериев для оценки эффективности деятельности работников	2,0
6	Творческая деятельность и особые достижения в профессиональной деятельности	0,15

2.4. Суммарный коэффициент по всем направлениям, указанным в пунктах 2.2, 2.3, 2.4, не может превышать 2,0 (2-х должностных окладов (ставок заработной платы).

2.5. В случае, если приведенные направления, критерии и показатели применялись в равнозначном периоде при установлении и выплате работникам премии или надбавки за результативность и качество образовательного процесса, персональный повышающий коэффициент таким работникам по данным направлениям, критериям и показателям не устанавливается.

2.6. Основанием для прекращения выплаты персонального повышающего коэффициента может служить:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей;
- нарушение устава,локальных нормативных актов учреждения;
- изменение финансово-экономического положения;
- прочие основания, следствием которых стало ухудшение деятельности учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается согласно Положению о премировании, прочих выплатах стимулирующего характера и материальной помощи руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Отделу образования.на основании приказа заведующего Отделом образования.

3.2. Полномочия по установлению повышающего персонального коэффициента главному бухгалтеру учреждения осуществляются по согласованию с Отделом образования.

3.3. По вопросам, не урегулированным настоящим положением, руководствоваться прочими действующими нормативными документами.

Принято на общем собрании коллектива
от «_10.02.» 2015года протокол № 1

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 5
(пять) листов.
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Тополек»

_____ В.Ф. Недопекина