

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №2»



Председатель ПКУ М.В. Коняхина  
«01» сентября 2021 года



Директор И.Н. Свальнова  
Приказ от «01» сентября 2021 № 20-а

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об установлении персонального повышающего коэффициента работникам

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) об установлении персонального повышающего коэффициента работникам является локальным нормативным актом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» (далее – Учреждение) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», утвержденного приказом № 20-а от 01.09.2021 года.

1.2. Настоящее Положение определяет размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работников Учреждения. Разработанное Положение принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя.

1.3. Дополнения, изменения в настоящее Положение принимаются на Общем собрании работников и утверждаются приказом руководителя. Срок действия данного положения: до замены его новым.

1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, принятым по согласованию с представительным органом работников.

1.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, размер и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, утвержденный на соответствующий календарный год.

#### 2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу, ставке устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

2.3. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работников устанавливается по основному месту работы на учебный год/полугодие/квартал/месяц/иной период.

2.5. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников Учреждения – до 3,0.

2.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения, в отношении конкретного работника в зависимости от финансовой возможности Учреждения и закрепляется приказом.

### **3. Показатели для установления персонального повышающего коэффициента**

3.1. Показатели для установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке приведены в приложении к настоящему Положению.

### **4. Условия и порядок отмены персонального повышающего коэффициента**

4.1. Решение об отмене персонального повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом по согласованию с представительным органом работников.

4.2. Персональный повышающий коэффициент может быть уменьшен или отменен в случаях:

- окончания срока их действия;
- снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);
- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения;
- длительное отсутствие работника по болезни.

### **5. Финансирование персонального повышающего коэффициента**

5.1. Установление персонального повышающего коэффициента к должностным окладам, ставкам работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Положение принято на общем собрании работников  
Протокол № 165 от «01» сентября 2021 г.

Приложение к Положению об установлении  
персонального повышающего коэффициента работникам  
МБОУ «СОШ № 2»

**Показатели для установления персонального повышающего коэффициента работникам**

1. Для заместителей директора по УВР, ВР, АХР

Показатель	Коэффициент
- сложность и увеличение объема работы	до 0,3
- расширение социального партнерства	до 0,1
- проведение муниципальных и региональных мероприятий на базе «МБОУ СОШ №2»	до 0,3
- создание комфортной психологической атмосферы в учительской среде и в школьном коллективе	до 0,1
- высокая результативность профессионализма педагогов (рост качества промежуточной и итоговой аттестации, результаты профессиональных конкурсов и др.)	до 0,3
- своевременность и качество представляемой статистической и иной отчетности и информации, исполнительская дисциплина	до 0,2

2. Для педагогических работников

Показатель	Коэффициент
- результаты работы за предыдущий учебный год (результаты ГИА – ЕГЭ и ОГЭ, итогов обучения в 4 классе)	до 0,4
- сложность и увеличение объема работы <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ выпускные классы 9,11 с обязательной 100% сдачей ОГЭ и ЕГЭ</li> <li>▪ работа с будущими первоклассниками</li> </ul>	по 0,1 (за каждый класс) по 0,1 (за каждый класс)
- внедрение инновационных технологий в образовательный процесс	до 0,2
- организация работы по охране труда	до 0,3
- презентация собственного педагогического опыта (мастер-классы и др. в планах работы ГМО)	до 0,1
- разработка коллективного договора и осуществление контроля за его исполнением	до 0,1
- молодым специалистам	до 0,3
- наставничество	до 0,1
- поддержка специалистов дефицитных направлений	до 0,4
- осуществление проектов (дизайн-проектов, музыкальных, оздоровления и пр.)	до 0,2
- ведение документации (педсоветов и пр.)	0,05
- оформление пенсионных документов	до 0,2
- составление расписания	до 0,3
- организация отдыха детей	до 0,2
- ежедневное замещение уроков у учителей, которые по уважительным причинам не могут осуществлять учебный процесс	до 0,4
- совмещение двух иностранных языков в преподавательской работе	до 0,2
- работа в профильных классах	до 0,4
- разработка и эффективная реализация программ (в том числе с использованием ИКТ-технологий, технической направленности), элективных курсов с учётом запросов социума	до 0,2
- педагогическое сопровождение, выстраивание индивидуальных	до 0,2

образовательных траекторий для обучающихся различных категорий (мотивированных на учёбу; оказавшихся в трудной жизненной ситуации; для которых русский язык не является родным и т.п.)	
- разработка и реализация социальных проектов с включением всех участников образовательного процесса, организация и участие в волонтерском движении	до 0,2
- подготовка победителей и призёров регионального и всероссийского этапа олимпиады школьников	до 0,4
- сдача норм ГТО (золотой, серебряный значок)	до 0,2
- повышение профессионального уровня педагога через профессиональную переподготовку	до 0,2
- награждение почетной грамотой министерства Просвещения РФ	до 0,1
- награждение Почетными грамотами министерства образования Тульской области, Тульской областной думы, Правительства Тульской области, Благодарностью губернатора Тульской области	до 0,05
- высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, высокий уровень исполнительной дисциплины	до 0,5

### 3. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Показатель	Коэффициент
- сложность и увеличение объема работы	до 0,3

### 4. Секретарь

Показатель	Коэффициент
Работа с людьми без личностных конфликтов	до 0,5
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов на вверенном участке (территории)	до 0,5
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержание его работоспособности	до 0,5
Ведение личных дел, карточек работников и трудовых книжек	до 0,5
Подготовка трудовых договоров с работниками	до 0,5
Сбор информации и подготовка отчётов для других организаций и учреждений по кадрам	до 0,5
Активное участие в общественных мероприятиях, проводимых на: - всероссийском уровне; - региональном уровне; - муниципальном уровне; - школьном уровне	до 1,0 до 0,8 до 0,6 до 0,5
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,7

### 5. Библиотекарь

Показатель	Коэффициент
Работа с людьми без личностных конфликтов	до 0,4
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов на вверенном участке (территории)	до 1,0
Эффективная работа по сохранности вверенного оборудования и поддержание его работоспособности	до 0,5
Привлечение спонсорских средств для улучшения материально-технического обеспечения ОУ	до 1,0
Награждение почетной грамотой министерства образования и науки РФ	до 0,08
Награждение почетной грамотой министерства образования и науки	до 0,05

Тульской области	
Активное участие в общественных мероприятиях, проводимых на: - всероссийском уровне; - региональном уровне; - муниципальном уровне; - школьном уровне	до 1,0 до 0,8 до 0,6 до 0,5
Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,5

6. Для аппарата управления и педагогических работников

Показатель	Коэффициент
- награждение ведомственной наградой нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»	до 0,1

Приложение к Положению об установлении персонального  
повышающего коэффициента работникам МБОУ «СОШ № 2»

**Критерии и показатели деятельности специалиста по закупкам,**

**(максимальный размер ППК – 3,0)**

<b>Показатели</b>	<b>Размер коэффициента</b>
Сложность и напряженность выполняемой работы	до <b>1,0</b>
Оперативное оформление и представление, сдача отчетности по запросам вышестоящих организаций, контролирующих и надзорных органов	до <b>0,4</b>
Отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов (в рамках исполнения должностных обязанностей, утвержденных должностной инструкцией)	до <b>0,2</b>
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до <b>1,0</b>
Уровень документооборота превышающий, установленные нормы: заключение контрактов из дополнительно выделенных средств по ремонтным работам, подготовка и размещение контрактной документации, подготовка и размещение контрактов по совместным закупкам	до <b>0,2</b>
Высокая деловая активность при внеплановом увеличении рабочей нагрузки	до <b>0,2</b>
<b>ИТОГО</b>	<b>3,0</b>

Приложение к Положению об установлении  
персонального повышающего коэффициента  
работникам МБОУ «СОШ №2»

**Критерии и показатели оценки качества профессиональной деятельности  
системного администратора**

№ п/п	Показатели оценки качества профессиональной деятельности специалиста по закупкам	Размер коэффициента
Оценка деятельности при установлении персонального повышающего коэффициента		
1.	Высокая степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	до 0,7
2.	Реализация национальных и социальных проектов	до 0,2
3.	Внедрение инновационных технологий в образовательный процесс (новые платформы, обучающие программы и т.д.)	до 0,2
4.	Сложность и увеличение объема работ	до 0,3
5.	Оперативная организация бесперебойной работы всех звеньев локальной сети школы	до 0,3
ИТОГО		1,7