

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 2»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД-КУРОРТ АНАПА
ИМЕНИ НАРОДНОГО АРТИСТА СССР ИОСИФА ДАВЫДОВИЧА КОБЗОНА

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона

 В.И. Павленина

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО ДШИ № 2
им. И.Д. Кобзона



 И.Л. Бондаренко

Приказ № 122 от 26.08.2025г.

Положение
об установлении персонального повышающего
коэффициента работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 2» муниципального образования город-курорт Анапа имени народного артиста СССР Иосифа Давыдовича Кобзона (далее - Учреждение) является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Постановлениями администрации муниципального образования город-курорт Анапа от 28 ноября 2008 года № 393 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город-курорт Анапа» (приложение №1); от 26 декабря 2019 года № 3590 «О повышении окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город-курорт Анапа, на которых распространяется отраслевая система оплаты труда, и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации муниципального образования город-курорт Анапа».

1.2. Настоящее Положение определяет размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работников Учреждения. Разработанное Положение принимается по согласованию с представительным органом работников.

1.3. По инициативе руководителя по согласованию с представительным органом работников настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены.

1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с 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 и выплачиваются ежемесячно или по истечению текущего месяца в следующем за фактически отработанное время работником.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке работника устанавливается на 12 месяцев /9 месяцев /6 месяцев /3 месяца / 1мес.ц.

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 директором, в отношении конкретного работника в зависимости от финансовой возможности Учреждения и закрепляется приказом, на основании протокола комиссии по выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения.

3. Показатели для установления персонального повышающего коэффициента

3.1. Показатели для установления размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке приведены в Приложении № 1 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, отменен в случаях:

- окончания срока его действия;
- снижения качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- за нарушение трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарных взысканий, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда и т.д.;
- за действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании Учреждения;

Приложение № 1
к положению об установлении
персонального повышающего
коэффициента работникам
МБУ ДО ДШИ № 2 им. И.Д. Кобзона

Показатели для установления персонального повышающего коэффициента
педагогическим работникам
(концертмейстер; методист; преподаватель):

№ п/п	Наименование показателя	Размер персонального повышающего коэффициента (единицы)
1	Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, окончившим учебное заведение (ВУЗ, СУЗ) и впервые пришедшим на работу. ППК устанавливается до достижения педагогического стажа 3 года	1,0
2	Специалистам, имеющим непрерывный стаж работы в учреждении 20 и более лет	0,5
3	Администрирование и наполнение страниц учреждения в социальных сетях в целях поднятия имиджа учреждения и информационной открытости	2,0
4	Наличие методической разработки, опубликованной в профессиональных изданиях и применяемой преподавателями школы в своей работе	1,0
5	Преподавателю за работу с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,2
6	Работникам за организацию и ведение работы с сообществом родителей в социальных сетях в нерабочее время в том числе	0,2
7	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями (ответственные, назначенные приказом)	0,5
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе в течении года	до 3,0

Показатели для установления персонально повышающегося коэффициента
работникам, замещающим должности специалистов по вспомогательной
деятельности

№ п/п	Наименование показателя	Размер персонального повышающего коэффициента (единицы)
Заведующий хозяйством		
1	Внедрение мероприятий по повышению энергоэффективности учреждения	1
2	Обеспечение выполнения требований антитеррористической безопасности, норм охраны труда, СанПиН, техники безопасности в учреждении	2
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Библиотекарь		
1	Своевременный ремонт книг, организация бережного их хранения	2

2	Применение в работе современных форм и методов организации труда	1
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Секретарь, кадровая служба		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
2	Соблюдение в образовательной организации бесконфликтной, деловой обстановки	1
3	Применение в работе современных форм и методов организации труда	2
Программист		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
2	Обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы компьютеров, принтеров	1
3	Осуществление своевременного и качественного ремонта компьютеров и отдельных устройств своими силами или силами третьих лиц Установка и настройка программного обеспечения	1
4	Помощь в сопровождении официального сайта учреждения, ведения информационной системы «Сетевой город»	1
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
2.	Соответствие условий осуществления образовательного процесса санитарно-гигиеническим требованиям (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. (отсутствие замечаний контролирующих органов)	2
3.	Дополнительные и внеплановые, экстренные работы: оперативная ликвидация поломок, мелкий ремонт мебели и инвентаря, выполнение разгрузочно-погрузочных работ, подъем на этажи материальных ценностей; внеплановые уборки, уборка прилегающей территории, малярные работы и т.д.)	1
Электрик		
1	Своевременный и качественный мониторинг состояния электрических сетей и проведение работ по улучшению их состояния. Отслеживание соблюдения норм безопасности в обращении с электричеством сотрудниками учреждения	2
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Костюмер		
1	Своевременная и качественная подготовка костюмов, реквизита и аксессуаров для выступлений коллективов. Оказание помощи преподавателям во время концертных выступлений	2
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
Специалист по охране труда		
1	Своевременная и качественная подготовка отчетной (статистической) документации по вопросам охраны труда в ЦЗН	1

2	Разработка локальных актов по вопросам охраны труда, своевременная их корректировка в связи с изменением законодательства	1
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1
	Настройщик	
1	Осуществление контроля за соблюдением норм обращения с инструментом	0,5
2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и ответственное отношение к работе	1