

**ПРИНЯТО:**

на общем собрании работников


МКДОУ № 185 г. Кирова

Протокол « 06 » 02 2023

№ 1

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МКДОУ № 185 г. Кирова

 /Е.Л.Медведева/

Приказ « 15 » 02 2023

№ 55 %



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении персонального повышающего  
коэффициента работникам муниципального  
казенного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 185»  
города Кирова**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МКДОУ «Детский сад № 185» города Кирова является локальным нормативным актом Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Кировской области «Об образовании», постановлением администрации города Кирова от 18.11.2011 г. № 3473 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации города Кирова».

1.2. Настоящее Положение определяет размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работников Учреждения. Разработанное Положение принимается на общем собрании работников 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. Оформленные соответствующим образом изменения и дополнения подшиваются к настоящему Положению.

1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с настоящим Положением и 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, утвержденных 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, эффективности 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 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 квартал, полугодие или год, в пределах планового фонда оплаты труда.

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

2.6. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим, по согласованию с представительным органом работников, 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.

3.2. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество показателей по каждому критерию устанавливаются МКДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Комиссии по распределению фонда стимулирования работников МКДОУ, педагогического совета МКДОУ, общего собрания работников не чаще 1 раза в год.

3.3. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке соответствует расчету. Расчет: 3,0/макс

ППК работника = E коэффициента x должностной оклад.

#### **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;
- снижения показателей 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.

---

**Приложение к Положению об  
установлении персонального  
повышающего коэффициента  
работникам  
Приказ № 55 от 15.02.2023**

<b>№ п/п</b>	<b>Основные критерии ППК</b>	<b>Коэффициент</b>	<b>Баллы</b>	<b>Оценка комиссии</b>
1.	Участие педагога в наставничестве и прочее	до 0,2		
2.	Отраслевые награды: Грамота Министерства образования и науки РФ, в случае отсутствия отраслевых наград, дающих право на получение доплат по закону Кировской области «Об образовании»	до 0,2		
3.	Совершенствование профессионального мастерства специалистов и воспитателей с педагогическим стажем до 2-х лет: - знание образовательной программы и методик развития разных видов детской деятельности; - использование в образовательном процессе современных образовательных технологий; - умение проектировать и планировать воспитательно-образовательную деятельность	до 0,2		
4.	Повышение профессионального образования (высшее педагогическое образование, переподготовка)	до 0,1		
5.	Повышение категории педагогических работников по результатам аттестации	до 0,1		
6.	Общественные работы или работы повышенной для учреждения значимости (общественно-полезная работа ДОУ, проверка санитарного состояния ДОУ, члены бракеражной комиссии, члены комиссии по установлению ППК и распределению стимулирующих выплат и другие).	до 0,2		
7.	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг, от общего числа опрошенных (в соответствии с опросом): - свыше 90% опрошенных и удовлетворённых качеством услуг	до 0,2		
8.	Работа с детьми-инвалидами: - создание условий для социализации ребенка; - создание условий для развития ребенка (создание развивающей предметно-пространственной среды) - консультативная помощь родителям.	до 0,2		
9.	Работа с детьми с ОВЗ по индивидуальным программам развития	до 0,1		
10.	Наличие собственных публикаций, информационных сообщений в прессе, сети Интернет	до 0,2		
11.	Участие в социальных проектах, акциях города, области	до 0,2		
12.	Организация и проведение мероприятий	до 0,2		

	различного уровня, в т.ч. областного и общероссийского характера			
13.	Повышение авторитета и имиджа ДООУ: - личное участие в мастер классах, открытых мероприятиях, выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях, работа на образовательном о ме и прочее	до 0,3		
14.	Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках и секциях города: - до50% списочного состава; - до 30% списочного состава; - менее 15% списочного состава.	до 0,2		
15.	Позитивные результаты взаимодействия с родителями: - привлечение родителей к оборудованию игровых зон в групповом помещении; - привлечение родителей к оборудованию игровых зон на территории; - привлечение родителей к организации досуга детей.	до 0,3		
16.	Факторы, влияющие на снижение ППК: - наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, приказов по учреждению, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда, создание конфликтных ситуаций; - действия, повлекшие за собой нарушение функционирования учреждения	до 0,3		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>3,0</b>		