



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ  
КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ВЕЙДЕЛЕВСКОГО РАЙОНА  
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ «РАЙОННЫЙ ОРГАНИЗАЦИОННО-  
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**ПРИКАЗ  
п. Вейделевка**

**«21» сентября 2018 года**

**№46 о/д**

**Об утверждении Положения о  
порядке установления персонального повышающего  
коэффициента к должностным  
окладам работникам  
муниципального казенного учреждения управления  
культуры администрации Вейделевского района  
«Районный организационно-методический центр»  
в новой редакции**

В целях осуществления мер социальной поддержки работников муниципального казенного учреждения управления культуры администрации Вейделевского района «Районный организационно-методический центр» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить в новой редакции Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента к должностным окладам работникам муниципального казенного учреждения управления культуры администрации Вейделевского района «Районный организационно-методический центр» (прилагается).

2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Директор МКУ  
«Районный организационно-методический центр»**



**Н.Мироненко**

Согласовано:

Заместитель председателя профкома  
Управления культуры  
администрации  
района Вейделевского



Выскребенцева Л.И.

«21» сентября 2018 год

Утверждено:

приказом МКУ

«Районный

методический

от «21» сентября 2018 года № 460/18

организационно-  
центр»

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления персонального  
повышающего коэффициента  
к должностным окладам работникам  
муниципального казенного учреждения  
управления культуры администрации  
Вейделевского района  
«Районный организационно-методический центр»

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального казенного учреждения управления культуры администрации Вейделевского района «Районный организационно-методический центр» (далее - Положение) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников учреждения.

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

1.3. Все доплаты осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность учреждения.

1.5. Настоящее Положение утверждается директором МКУ «Районный организационно-методический центр».

## **2. Основания для установления персонального повышающего коэффициента**

2.1. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Руководитель учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации уставных задач учреждения.

2.2. Руководитель учреждения определяет возможные персональные коэффициенты для работников, исходя из фонда оплаты труда.

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

2.4. Размер коэффициента работнику определяется руководителем учреждения.

## **3. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента**

3.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы и социально-экономическая защита работников.

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

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- повышение квалификации;
- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышение качества результатов работы сотрудников;
- сложность и важность выполняемой работы;
- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;
- применение в работе современных технологий.

#### **4. Механизм определения и установления значения персонального повышающего коэффициента**

4.1 Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается на срок, не превышающий одного календарного года.

4.2 Персональный повышающий коэффициент устанавливается по представлению руководителей структурных подразделений в отношении работников, курируемых ими в рамках своего подразделения.

4.3 Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к должностному размеру оклада, установленного с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения должностного размера оклада на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего характера.

4.4 Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не может превышать в абсолютном размере 3,0.

4.5 Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам учреждения могут быть сняты приказом руководителя.

4.6 Снятие персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- снижение качества работы, за которое был определен персональный повышающий коэффициент;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению).

#### **5. Размер персонального повышающего коэффициента**

5.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному размеру оклада устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, поставленных задач и других факторов.

5.2. Персональный повышающий коэффициент состоит из:

№ п/п	Критерии	Коэффициент
1.	Учеба в профильных ВУЗах	0,10
2.	Наличие высшего профильного образования	0,15
3.	Наличие среднего специального профильного образования	0,05
4.	Наличие высшего непрофильного образования	0,10
5.	Наличие награды Министерства культуры РФ: Грамота, Благодарность	0,1
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	0,05

## **6. Заключительные положения**

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

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

В Положении пропущено, пронумеровано и  
скреплено печатью (Н. Меньшук) листом

Директор

М.С. Районный

организационно-методический центр»

Н.И. Мироненко

