

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области

Государственное бюджетное учреждение Свердловской области

«ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ "РЕСУРС"
(ГБУ СО "ЦППМСП "РЕСУРС")

«Согласовано»

« 23 » октября 2020 г.

Председатель Совета трудового коллектива


 / Подакина Е.В.

«Утверждаю»

« 23 » октября 2020 г.

Директор ГБУ СО «ЦППМСП «Ресурс»



 Макарова Л.В.

439-к.

ПОЛОЖЕНИЕ

по стимулирующим выплатам государственного бюджетного учреждения Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ресурс»

г. Екатеринбург, 2020.

Общие положения

1. Настоящее Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам ГБУ СО «ЦППМСП «Ресурс» (далее Положение) является локальным нормативным актом и устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, показатели (критерии) оценки эффективности труда работников (Приложение №1), а также условия и размеры премиальных выплат.

2. Настоящее Положение разработано в целях формирования механизма распределения стимулирующих и премиальных выплат, усиления материальной заинтересованности работников государственного бюджетного учреждения Свердловской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Ресурс» (далее – Центр «Ресурс») в повышении качества предоставляемых услуг, развития творческой активности и инициативы работников, с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных технологий, профессиональному росту, а также повышения ответственности, сознательности работников за конечные результаты труда. Данное положение соответствует:

- Трудовому кодексу РФ,
- Налоговому кодексу РФ,
- Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ,
- Постановлению Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»
- Положению об оплате труда работников Центра «Ресурс»,
- Коллективному договору Центра «Ресурс».

3. В Положении определены виды стимулирующих выплат, показатели (критерии) оценки эффективности труда работников (Приложение №1), используемые при установлении выплат, источник формирования фондостимулирующих выплат и процедура документооборота.

4. Настоящее Положение утверждается директором Центра «Ресурс» по согласованию с Советом трудового коллектива.

Условия и размеры стимулирующих выплат

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора, на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в соответствии с настоящим Положением и в

пределах средств, выделенных на оплату труда работников, а также средств от деятельности, приносящей доход.

6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения устанавливается в процентах к должностному окладу.

7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу всех категорий работников Центра «Ресурс», включая совместителей. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда работников учреждения за предыдущий период.

8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты труда;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

9. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

11. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Центра «Ресурс» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в данном положении (Приложение №1) и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

13. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Центра «Ресурс», интенсивность труда работника, выполнение норм труда выше установленных системой нормирования труда Центра «Ресурс».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом подготовки определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад; активное участие в конференциях различного уровня, за реализацию авторских программ, достижение высоких

результатов или участие в мероприятиях, формирующих позитивный имидж организации, выполнение работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Центра «Ресурс», выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для развития Центра «Ресурс».

Выплаты стимулирующего характера производятся руководителями работникам структурных подразделений с учетом выполнения или превышения целевых показателей государственного задания по количеству и качеству.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Центра «Ресурс», трудовым договором.

14. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Центра «Ресурс», трудовым договором.

15. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Центра «Ресурс».

16. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период на основании представленного отчета.

Для расчета ежемесячных систематических стимулирующих выплат устанавливаются следующие периоды:

- с 1 января по 31 марта;
- с 1 апреля по 30 июня;
- с 1 июля по 30 сентября;
- с 1 октября по 31 декабря;

17. В I квартале выплачивается стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам IV квартала предшествующего года; во II квартале - стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам первого квартала; в III квартале - стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам II квартала; в IV квартале - стимулирующая надбавка, рассчитанная по итогам III квартала.

18. Распределение и установление ежемесячных стимулирующих выплат к заработной плате производится на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

19. Стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал или месяц) могут быть постоянными и единовременными.

20. Размер стимулирующих выплат определяется с учетом выполнения показателей (критериев) оценки эффективности труда работников (Приложение №1), в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

21. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

22. Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику и обоснование данного расчета производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Центра «Ресурс» (далее - Комиссия), создаваемой на основании приказа директора.

23. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

24. Конкретный размер устанавливается приказом директора Центра «Ресурс»

25. Стимулирующие выплаты могут быть отменены, изменены или приостановлены по результатам показателей (критериев) оценки эффективности труда работников (Приложение №1) и не входят в окладную часть заработной платы.

26. При отсутствии или недостаточности соответствующих финансовых средств директор вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

27. Администрация и Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обеспечивает гласность в вопросах премирования, стимулирования для всех сотрудников Центра «Ресурс».

Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения

28. Руководители отделений, отделов, заместители директора представляют в Комиссию по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда результаты оценки деятельности в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности труда работников (Приложение №1). Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителей директора и руководителей отделений, отделов.

29. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием процентов по каждому работнику. В случае установления Комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 2-х дневный срок.

30. Комиссия обязана ознакомить сотрудников с итоговыми оценочными листами.

31. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление в Комиссию о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

32. Директор инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника, дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления и, в случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения, внести изменения в итоговый оценочный лист для устранения нарушений.

33. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол.

34. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

35. Конкретные размеры выплат стимулирующей части оплаты труда педагогическим работникам и другим штатным сотрудникам устанавливаются дифференцированно, в зависимости от результата работы на основе вычисления процентов, полученных педагогом или другим штатным сотрудником.

Премирование

36. В целях социальной защищенности работников Центра «Ресурс» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя Центра «Ресурс» применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

37. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Центра «Ресурс», принятым руководителем Центра «Ресурс» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

Организация деятельности Комиссии

38. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, утверждается приказом директора Центра «Ресурс». В состав Комиссии входит не менее пяти человек.

39. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

40. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

41. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Совета трудового коллектива, директором.

42. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

43. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

44. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными показателями (критериями) оценки эффективности труда работников (Приложение №1).

Порядок отмены положения, изменения и внесения в него Дополнений

45. Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работников Центра «Ресурс» утверждается, может быть изменено и дополнено по согласованию с Советом трудового коллектива или иным представительным органом работников.