

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера работникам
государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Ставропольский региональный ресурсный центр»

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Ставропольский региональный ресурсный центр» (далее – ГБУДПО «СРРЦ»), (далее – Положение) в целях:

повышения эффективности деятельности работников ГБУДПО «СРРЦ»,
качества работы учреждения,
качества оказываемых услуг населению,
улучшения финансовых показателей,
заинтересованности работников в повышении результативности своей профессиональной деятельности и качественном результате своего труда,
повышения ответственности работников при исполнении должностных обязанностей,
создания условий для проявления творческой активности и профессионального роста каждого работника,
достижения работниками наилучших результатов в работе путем использования современных методов и форм организации труда.

1.2. Положение предусматривает установление взаимосвязи между оплатой труда работников учреждения и выполнением объемных и качественных показателей деятельности учреждения в целом, его структурных подразделений и отдельных должностей, обеспечивающих качественное и своевременное оказание услуг.

1.3. Положением регулируется порядок и условия осуществления следующих выплат стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
премия по итогам работы за квартал (далее – премия по итогам работы);
премия за образцовое качество выполняемых работ;
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
единовременные премии.

Условием выплат стимулирующего характера работникам является

надлежащее выполнение должностной инструкции.

1.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения «Ставропольский региональный ресурсный центр» (далее – ГБУДПО «СРРЦ»), установленного на текущий год в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

Сумма выплат стимулирующего характера, выплачиваемая конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Работникам ГБУДПО «СРРЦ», проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженных Силах, поступлением в учебное заведение, нахождением в отпуске без содержания, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другим уважительным причинам, размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются с учётом фактически отработанного времени в расчётном периоде.

В расчётный период для начисления выплат стимулирующего характера включается время нахождения в командировках, на обучении по программам профессиональной подготовки и переподготовки, курсах повышения квалификации.

Лицам, уволенным до издания приказа о назначении выплат стимулирующего характера по собственному желанию, в связи с окончанием срока действия служебного контракта (срочный служебный контракт), выплаты не устанавливаются и не выплачиваются.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается при наличии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (в исключительных случаях) с учетом фактически отработанного времени по согласованию с представительным органом работников. При определении премии в процентном соотношении начисление производится также и на доплаты за совмещение, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2. Условия и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее – надбавка) работникам ГБУДПО «СРРЦ» устанавливается ежегодно в размере до 200 процентов оклада в соответствии с критериями интенсивности работы, установленными настоящим Положением.

2.2. Надбавка работникам учреждения устанавливается персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается одновременно с заработной платой.

2.3. Основанием для установления надбавки является приказ директора ГБУДПО «СРРЦ», изданный в соответствии с решением Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности ГБУДПО «СРРЦ» и установлению выплат стимулирующего характера работникам (далее – Комиссия) и содержащий ее конкретный размер в процентном значении к окладу.

2.4. При установлении надбавки работникам учреждения Комиссией учитываются следующие критерии оценки обеспечения эффективности работы:

Общие критерии для всех работников:

оперативное и качественное выполнение заданий особой важности и сложности – до 50%;

неформальный подход к делу, инициативность- до 100%;

умение вырабатывать наиболее оптимальные решения в рамках установленных инструкций, успешно адаптироваться к изменяющимся требованиям и условиям – до 120%;

умение сохранять эффективность в работе в ситуациях с высокими нагрузками – до 200%;

за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в круг должностных обязанностей – до 100%;

за организацию и проведение важных работ и мероприятий- до 100%.

Критерии для работников рабочих профессий:

оперативное и качественное выполнение заданий особой важности и сложности - до 50%;

- за участие в работе по наведению порядка на прилегающей территории- до 50 %;

- за выполнение дополнительного объема работы (работа в цветниках, помощь в уборке складских помещений и т.д.) для уборщика территории) – до 50 %.

- за вынос мусора (для уборщика территории) - до 25%;

- за дополнительный объем работы (подготовка помещений к собраниям, конференциям, общим мероприятиям и т.п.) для уборщиков служебных помещений)– до 50%.

- за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии (для водителей) – до 150%;

- за обеспечение безаварийной работы на автотранспорте – до 200%;

- за обеспечение эффективного использования материалов и оборудования – до 50%

3. Условия и порядок установления премии по итогам работы за квартал

3.1. Премия по итогам работы за квартал выплачивается с целью поощрения работников за эффективность, результативность, качество и количество оказанных услуг в соответствующем отчетном периоде.

3.2. Премия по итогам работы производится с учетом выполнения показателей эффективности деятельности ГБУДПО «СРРЦ» и работников в разрезе должностей, категорий и структурных подразделений, личного вклада работника учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения.

3.3. Премия по итогам работы работникам ГБУДПО «СРРЦ» выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

3.4. Основанием для начисления премии по итогам работы работникам учреждения является приказ директора ГБУДПО «СРРЦ», изданный в соответствии с решением Комиссии, согласованный с профсоюзным комитетом и содержащий ее конкретный размер в абсолютном значении.

3.5. Размер премии по итогам работы исчисляется бухгалтерией ГБУДПО «СРРЦ» из расчета фонда оплаты труда каждого работника пропорционально отработанному работником времени в отчетном периоде.

3.6. Основными условиями премирования являются:

3.6.1. для работников рабочих профессий:

– своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей до 50%;

– соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины до 50%;

– добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей) до 50%;

– достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы до 100%.

3.6.2. для работников основного состава ГБУДПО «СРРЦ», Филиала по КМВ ГБУДПО «СРРЦ» и Минераловодского филиала ГБУДПО «СРРЦ»:

– своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей до 50%;

– соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины до 50%;

– инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда до 50%;

– проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения до 100%;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения до 100%;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности до 50%;

– участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий до 50%.

За счет бюджетных средств премия по итогам работы выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

За счет средств от приносящей доход деятельности премия выплачивается при условии выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности.

4 Условия и порядок установления премии за образцовое качество выполняемых работ и премии за выполнение особо важных и срочных работ

4.1. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере не более двух окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации или Ставропольского края и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Ставропольского края; награждении Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;

награждении нагрудными знаками «Отличник социального обслуживания», «Отличник социально-трудовой сферы» и другими знаками, название которых начинается со слова «Отличник»;

награждении почетными грамотами и благодарственными письмами министерства труда и социальной защиты населения Ставропольского края.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, с описанием конкретных выполненных работ.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5. Условия и порядок установления единовременной премии

5.1. Единовременная премия устанавливается работникам в размере одного должностного оклада за добросовестный труд и в связи с юбилейной датой по случаю достижения 50-летнего возраста, 55-летнего возраста (для женщин) и 60-летнего возраста (для мужчин).

5.2. Размер единовременной премии к профессиональным праздникам, «День защитников отечества», «Международный женский день» устанавливается и выплачивается в соответствии с решением профсоюзного комитета ГБУДПО «СРРЦ» в пределах средств, направленных ГБУДПО «СРРЦ» на оплату труда работников.

5.3. Работникам основного состава ГБУДПО «СРРЦ», Филиала по КМВ ГБУДПО «СРРЦ» и Минераловодского филиала ГБУДПО «СРРЦ» единовременная выплата производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

Работникам, занятым по аутсорсингу, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере от одного до трех должностных окладов, но не более одного раза в год:

- в размере одного должностного оклада – бухгалтеру;
- в размере двух должностных окладов – уборщику служебных помещений, уборщику территории, лифтеру, гардеробщику, слесарю-сантехнику, слесарю-электрику;
- в размере трех должностных окладов – инженеру, водителю автомобиля, водителю автобуса.

5.4. Единовременное премирование к отпуску производится при предоставлении не менее двух недель ежегодного оплачиваемого отпуска.

6. Заключительные положения

6.1. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности, премирование работника не производится, начиная с периода, в котором дисциплинарное взыскание было наложено и заканчивая днем снятия дисциплинарного взыскания, либо днем истечения срока одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания.

6.2. Вопросы, связанные с выплатами стимулирующего характера, не урегулированные в настоящем Положении, регулируются законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

6.3. Споры, возникающие при начислении выплат стимулирующего характера, разрешаются в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.4. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных законодательством, и учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.