

ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

ПРИКАЗ

от « 30 » 09 2022г.

№ 209

г. Владикавказ

**О внесении изменений в Положение о материальном
стимулировании работников от 26.12.2019г.**

1. Внести в Положение о материальном стимулировании работников, утвержденное от 26.12.2019г. в раздел 2 абз.8 следующие изменения: «Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам на учебный год по результатам работы за соответствующий период с 01 сентября по 30 июня в соответствии с набранными баллами по установленным критериям».

Настоящий приказ вступает в силу с 01.10.2022г.

Ректор



Л.С. Исакова

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор

ГБОУ ДПО СОРИПКО

Исакова Л.С.

Исакова Л.С.



ПОЛОЖЕНИЕ

О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГБОУ ДПО СОРИПКРО

Принято на Ученом совете
ГБОУ ДПО СОРИГКРО

« 08 » 09 2022 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома ГБОУ ДПО СОРИПКО

Темираев А.Т.



Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБУ ДПО СОРИПКОРо эффективности деятельности учреждения в зависимости от результатов труда каждого работника, качества оказываемых услуг, а также в целях социальной поддержки работников.

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования СОРИПКОРо (далее – Институт) на основании оценки деятельности каждого работника за отчетный период в соответствии с установленными критериями, перечень и размеры компенсационных выплат, выплаты стимулирующего характера.

Положение разработано в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства РСО-Алания от 24 декабря 2019 года №461, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом и Коллективным договором Института.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются локальным актом Института.

Стимулирующие выплаты руководителю Института определяются Положением о стимулировании труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период.

Вопросы установления стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Стимулирующие выплаты

Выплаты могут осуществляться:

- за счет средств субсидий, установленных Институту государственным заданием;
- за счет средств от приносящей доход деятельности Института.

Определение объема средств, направляемых на выплаты, осуществляется учреждением на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда,

предусмотренном Планом финансово-хозяйственной деятельности и фактических расходов на оплату труда за истекший период.

Стимулирующие выплаты устанавливаются Комиссией в процентном отношении к окладам или в абсолютных величинах в пределах установленного фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера работникам СОРИПКРО производятся по приказу ректора.

При недостаточности, либо отсутствии источника финансирования осуществление стимулирующих выплат может быть приостановлено на основании приказа ректора (кроме стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством РФ).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение и стимулирование работников в соответствии с локальными актами и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников Организации.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом ректора по результатам оценки экспертной комиссией выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников (за исключением руководителя) утверждаются ректором на основании критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Института.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам на учебный год по результатам работы за соответствующий период с 01 сентября по 30 июня в соответствии с набранными баллами по установленным критериям.

Стоимость балла определяется путем деления суммы стимулирующей части фонда оплаты труда Организации на общее количество баллов,

набранных всеми работниками (за исключением ректора) за соответствующий период.

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

Выплаты, производятся ежемесячно, начиная со дня возникновения права на соответствующую выплату при предъявлении в бухгалтерию Института документов, подтверждающих наличие основания для ее осуществления.

4. Порядок установления премиальных выплат

4.1. К премиальным выплатам относятся:

- к праздничным датам и профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- при увольнении работников, длительное время (10 и более лет) проработавших в Институте и внесшим значительный вклад в развитие Института (в том числе в связи с выходом на пенсию по старости);
- премиальная выплата за привлечение средств от приносящей доход деятельности;

5. Иные выплаты

Иные выплаты – это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

Источниками финансирования для выплаты материальной помощи являются:

- экономия по фонду оплаты труда;
- прибыль от приносящей доход деятельности.

Работникам, состоящим в штате Института, может оказываться материальная помощь в случаях:

- нанесения ущерба имуществу в результате стихийного бедствия и чрезвычайных обстоятельств;
- смерти работника и его близких родственников;
- необходимости дорогостоящего лечения;
- тяжелого материального положения;
- к ежегодному отпуску.

Оказание материальной помощи работнику Института осуществляется по приказу ректора на основании решения Комиссии при наличии:

- личного заявления работника с указанием причин для ее выплаты;
- документов, подтверждающих факт смерти работника или его родственников, факт чрезвычайных обстоятельств и др.

В случае смерти работника членам его семьи (супругу (е), детям, родителям может быть выплачена материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6. Порядок установления критериев эффективности деятельности работников института для осуществления выплат стимулирующего характера

Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе, качество выполняемых работ устанавливаются на основе критериев эффективности деятельности работников Института, перечень которых утвержден приказом Ректора .

Определение уровня эффективности и результативности деятельности работников осуществляется по итогам полугодия.

Конкретный размер стимулирующих выплат определяется Комиссией по результатам оценки деятельности работников Института в зависимости от суммы набранных баллов и утверждается приказом ректора.

При более низкой сумме набранных баллов, размер стимулирующей выплаты снижается пропорционально набранным баллам.

Все случаи изменения стимулирующих выплат рассматриваются Комиссией в индивидуальном порядке.

7. Выплаты компенсационного характера

В соответствии с действующим законодательством в Институте устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- Доплата за совмещение профессий (должностей);

- Доплата за расширение зон обслуживания;
- Доплата за увеличение объема работ;
- Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Оплата за сверхурочную работу;
- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
- Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим законодательством, в пределах фонда заработной платы, максимальными размерами не ограничиваются.

Решение о снижении размера компенсационных выплат, а также их отмены, принимается Комиссией в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и оформляется приказом ректора Института.

Установленные работникам Института доплаты могут уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых были установлены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, вследствие чего не могли быть выполнены дополнительные работы, за которые установлена доплата;
- не выполнения возложенных дополнительно обязанностей;
- ухудшения качества выполняемой работы по основной должности;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.