

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания работников ИМЦ
Протокол № 1 от « 25 » января 2016г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ
Московского района Санкт-Петербурга

И.Г. Лужецкая
Приказ от 30.01.2016 N 21

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников
ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга

-Санкт-Петербург-

2016

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга" и в целях усиления заинтересованности работников ГБУ ДППО ЦПКС ИМЦ Московского района Санкт-Петербурга (далее ИМЦ) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение определяет виды условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера.

1.3. В систему материального стимулирования работников ИМЦ входят:

— Надбавка за интенсивность и качество работы - до 15 % к окладу с учетом объема и интенсивности выполняемых видов работ;

— Надбавка за результаты и эффективность работы – до 18 % к должностному окладу работника;

— Единовременная премиальная выплата - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда «ИМЦ» в целом или отдельными работниками. В «ИМЦ» применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ИМЦ. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Премиальная выплата может быть - до 100% к должностному окладу.

— Материальная помощь — до 100%, выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, в целях социальной защиты.

II Порядок определения размера стимулирующих выплат

2.1. Надбавки за интенсивность и качество работы определяется два раза в год (в январе и июне) по результатам оценки деятельности работника за период, предшествующий оценочным процедурам и устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу. Оценка деятельности работника производится по форме и в соответствии с показателями и критериями, определенными в приложении №1 к настоящему Положению. Результаты оценки оформляются в виде оценочной карты, предполагающей как процедуру самооценки работника, так и оценку его труда директором ИМЦ, непосредственным руководителем, представителем трудового коллектива (профсоюза или председатель общего собрания) путем выставления баллов по предложенной шкале. Результатом оценки является средний бал экспертных мнений, взятый пропорционально количеству оцениваемых критериев, который может быть прямым основанием для установления надбавки в соответствии с приведенной ниже шкалой.

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности		Размер выплаты
	Отлично	10-9 баллов	до 15%

Результат по графической шкале оценки работников ИМЦ, где представлены количественные и качественные характеристики (критерии): 1. Качество - аккуратность, тщательность и приемлемость выполненной работы. 2. Производительность, интенсивность работы. 3. Знание работы. 4. Пригодность. 5. Инновационность.	Очень хорошо	8-7 баллов	к окладу до 11%
	Хорошо	6-5 баллов	к окладу до 7%
	Необходимо улучшение	4-3 баллов	к окладу до 3%
	Неудовлетворительное	менее 3 баллов	к окладу 0%

В случае определения всеми экспертами результативности работы по одному из критериев оценки на уровне – неудовлетворительно, расчет баллов для установления размера стимулирующей выплаты не производится, основания для произведения выплаты не возникает.

Результаты оценки, по приведенной выше шкале, корректируются в соответствии с объемом средств доступных для осуществления данного вида стимулирующих выплат. С этой целью доступный объем стимулирующего фонда, который планируется в диапазоне от 25% -50% от утвержденного учредителем ФНиД, делится на общую сумму баллов; в результате рассчитывается денежный вес (в рублях) одного балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику ИМЦ, который переводится в % от должностного оклада. Для сотрудника, с нагрузки менее ставки, расчет производится с учетом объемов работ.

Основанием для проведения процедур по расчету стимулирующей выплаты служит факт предоставление работником заполненной карты своему непосредственному руководителю в установленные настоящим Положением сроки (январь и июнь) Предоставление карты является правом, а не обязанностью работника.

2.2. Работникам может устанавливаться надбавка за результаты и эффективность работы по итогам года в соответствии с критериальными показателями по должностям (группе должностей), определенных в приложении 2 к настоящему Положению. Для расчета размера стимулирующих выплат данного характера и обоснования расчетов работодатель создает комиссию, путем издания приказа, утверждающего её состав и порядок работы. Накопление первичных данных для расчета показателей, являющихся основанием для распределения выплат стимулирующего характера, ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля, анализа данных отчетной документации, предоставляемой работниками, данных мониторинговых исследований удовлетворенности потребителей услуг ИМЦ. Данная стимулирующая выплата может быть установлена раз в год. Периодом принятия решения о возможности применения данного вида стимулирующих выплат, с учетом финансовой обеспеченности ИМЦ, и реализации процедур оценивания является февраль месяц каждого года. Претендовать на эту категорию стимулирующих выплат могут работники, непрерывно проработавшие в ИМЦ не менее 10 месяцев в оцениваемом году.

2.5. Единовременная премиальная выплата производится по следующим основаниям:

— за выполнение работником общественно значимых поручений различных уровней, реализацию крупных мероприятий по стратегическим направлениям развития районной системы образования;

— за выполнение особо важных заданий администрации ИМЦ;

— за общественное признание профессионального мастерства и выдающиеся достижения;

— за особый вклад по улучшению инфраструктуры ИМЦ, благоустройству;

— в связи с праздничными и юбилейными датами;

— в связи с уходом на пенсию.

Размер единовременных премий устанавливается приказом директора ИМЦ с учетом мнения непосредственного руководителя и профсоюзного органа (при его наличии)

2.5. Материальная помощь может выплачиваться при наличии средств на основании личного заявления сотрудника ИМЦ по следующим основаниям:

— при происшествии несчастных случаев в семье — до 50% от должностного оклада;

— при вступлении в брак, рождении ребенка — 100% от должностного оклада;

— в случае длительной, либо тяжелой болезни — до 50% от должностного оклада;

— при уходе работника в очередной отпуск — до 50% от должностного оклада;

— при чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера — до 50% от должностного оклада.

Материальная помощь устанавливается приказом директора ИМЦ с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии).

III Заключительные положения

3.1. Надбавка является дополнительной денежной выплатой к должностному окладу и начисляются за фактически отработанное время.

3.2. Надбавки могут быть отменены и изменены в размерах по приказу директора «ИМЦ» до истечения срока действия приказа об их установлении за нарушение Устава «ИМЦ» и Правил внутреннего распорядка, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей по согласованию с профсоюзным комитетом (при его наличии). Основанием являются докладные записки и аналитические справки руководителей ИМЦ, обоснованные жалобы потребителей услуг ИМЦ.

3.3. Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь производятся в пределах фонда оплаты труда ИМЦ.

3.14. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных выплат.

3.5. В целях совершенствования оплаты труда в ИМЦ может организовать работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников ИМЦ, критериев и показатель для определения стимулирующих выплат: