



Комитет по здравоохранению Правительство Ленинградской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Центр непрерывного профессионального
медицинского развития Ленинградской области»
ГБПОУ Центр НПМР ЛО



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
ГБПОУ Центр НПМР ЛО
Т.В. Крюкова
«20» июля 2020 г.

Приказ от 20.07.2020 № 45

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МЕДИЦИНСКОГО РАЗВИТИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ
ОБЛАСТИ»
(ГБПОУ ЦЕНТР НПМР ЛО)**

Санкт-Петербург
2020

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Областным законом от 20 декабря 2020 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области";
- Постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 г. №262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в Государственных учреждениях по видам экономической деятельности Ленинградской области»;
- Уставом учреждения.

Общие положения

Настоящее Положение определяет виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии эффективности и результативности деятельности работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Центр непрерывного профессионального медицинского развития Ленинградской области» (далее Центр). Положение распространяет свое действие на всех работников Центра и является неотъемлемой частью Положения «О системе оплаты труда в ГБПОУ Центр НПМР ЛО».

К выплатам стимулирующего характера, регулируемым данным положением, относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам Центра, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему и внутреннему).

Выплаты стимулирующего характера работникам Центра производятся вне зависимости от источников финансирования.

Все вопросы, связанные с оплатой работников Центра, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются на основании трудового законодательства РФ и других нормативных актов.

При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1. Премииальные выплаты по итогам работы: размер, порядок и условия установления

Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам Центра – по итогам работы Центра и по итогам работы конкретного работника. Выплата производится

при стопроцентном достижении показателей эффективности деятельности работы Центра в отчетном периоде, а также при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы Центра - ежеквартально.

При расчете премиальных выплат по итогам работы за 1 квартал рассматриваемым периодом является январь-март, за 1 полугодие – период апрель-июнь, за 9 месяцев – период июль-сентябрь, за 11 месяцев или за год – период октябрь-ноябрь или октябрь-декабрь соответственно. В случае, если премиальные выплаты по итогам работы за какой – либо промежуточный отчетный период не производились, то при распределении за следующий период в рамках рассматриваемого года в расчет берется отработанное время за все месяцы, за которые распределение еще не производилось. Для работников принятых, уволенных в рассматриваемом периоде премиальные выплаты по итогам работы не начисляются. При наличии у работника дисциплинарного взыскания премиальные выплаты начисляются по усмотрению руководителя.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе критериев оценки деятельности работника (далее -критерии оценки деятельности).

Перечень критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности работника. Указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

Для установления премиальных выплат по итогам работы все работники распределены по девяти оценочным группам в зависимости от уровня самостоятельности принятия решения, уровня ответственности, сложности выполняемых работ (приложение №2).

Для всех должностей в оценочных группах устанавливается свой расчетный коэффициент (Таблица №1), который используется для расчета премиальных выплат по итогам работы. У должностей, находящихся в одной оценочной группе, расчетный коэффициент идентичен, но может меняться в зависимости от результатов деятельности каждого работника. Максимальное значение баллов для 1-3 оценочных групп работников (должности) составляет – 100 баллов, для 4-6 оценочной группы – 50 баллов; для 7-9 оценочной группы -30 баллов. Если работник набрал максимальное количество баллов по своей должности, то за основу принимается расчетный коэффициент по оценочной группе, к которой он отнесен.

Таблица №1

№ группы	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа	7 группа	8 группа	9 группа
Расчетный коэффициент	9	8	7	6	5	4	3	2	1

Методика определения премиальных выплаты по итогам работы для всех категорий работников:

Премияльные выплаты по итогам работы назначаются на основании анализа Оценочного листа сотрудников Центра (Приложение № 3) решением Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее -Комиссия).

Для определения премиальных выплат по итогам работы по Оценочному листу работников суммируются все значения показателей оценки деятельности за установленный период, затем корректируется на K_t , рассчитанный как отношение количества

отработанных работником дней в отчетном периоде к норме рабочего времени в отчетном периоде в днях.

Определив скорректированную сумму баллов по каждому работнику, находим суммарное количество баллов.

Далее определяем стоимость 1 балла = фонд премиальных выплат по итогам работы/ суммарное количество баллов.

Размер премии для каждого работника определяется как произведение скорректированного расчетного коэффициента по оценочной группе, рассчитанное для этого работника, и стоимости 1 балла.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в абсолютной величине (рублях) каждому работнику приказом директора Центра в соответствии с решением Комиссии.

Премия оформляется приказом директора Центра на основании протокола заседания Комиссии (приложение №4) . Работа Комиссии регламентируются разделом 7 настоящего Положения.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

2. Стимулирующая надбавка по итогам работы: размер, порядок и условия установления

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал по результатам деятельности работника за отчетный квартал и выплачивается ежемесячно с учетом отработанного времени. По вновь принятым сотрудникам стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается с учетом планируемого выполнения критериев деятельности. При наличии у работника дисциплинарного взыскания премиальные выплаты начисляются по усмотрению руководителя.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается сотрудникам из числа административно-управленческого персонала (как по основной должности, так и в порядке совместительства), штатным педагогическим работникам. Преподавателям-совместителям стимулирующая надбавка по итогам работы не устанавливается.

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности деятельности (далее- КПЭ), устанавливаемых для каждого работника, в соответствии с Приложением № 5 настоящего Положения.

Совокупность КПЭ, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный или сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Требования к КПЭ, применяемым для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

Стимулирующая надбавка по итогам работы назначается на основании анализа Оценочного листа сотрудника (Приложение № 6) решением Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее -Комиссия).

Для определения стимулирующей надбавки по итогам работы по Оценочному листу работника суммируются все значения показателей эффективности работы за установленный период. Для каждого сотрудника максимальное количество баллов имеет свой денежный эквивалент.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в абсолютной величине (рублях) каждому работнику и оформляется приказом директора Центра в соответствии с решением Комиссии, на основании протокола заседания Комиссии (приложение №7).

Работа Комиссии регламентируются разделом 7 настоящего Положения.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

3. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ: размер, порядок и условия установления

Премирование работников Центра за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется с учетом:

- значимости работ и достигнутого в ходе их выполнения результата;
- степени сложности выполнения работ;
- личного вклада работника в выполнение работ.

Премирование работников Центра за выполнение особо важных и срочных работ может быть произведено по следующим показателям:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Центра;
- по итогам внедрения инновационных технологий, обобщения и распространения передового опыта работы;
- за работу в приемной комиссии;
- исполнение работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкцией (сложность, срочность и повышенное качество работ);
- выполнение непредвиденных работ;
- необходимость переносить нагрузки в особых условиях, с предъявлением повышенных требований (выполнение задания в ограниченное время и т.д.);
- выполнение возникающих дополнительных работ, а также более сложных и ответственных поручений, чем предусматривает занимаемая должность;
- выполнение функций, не входящих в должностные обязанности работника;
- организацию, проведение, участие, подготовку участников в конференциях, семинарах, выставках и других мероприятиях различных уровней;
- подготовку и сдачу периодической отчетности;
- готовность к выполнению заданий, как при нормальном ходе работы, так и в экстремальных случаях.
- иные виды выплат, которые можно использовать как поощрение за выполняемую работу.

Премирование работников Центра за выполнение особо важных и срочных работ производится одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в следующем порядке:

- на основании письменного обращения руководителя структурного подразделения или самого сотрудника лично на имя директора Центра о рассмотрении возможности премирования, в котором указывается ФИО работника, занимаемая должность, содержание выполненных важных и срочных работ, период выполнения указанных работ, обоснование необходимости премирования. После получения письменного согласования от директора Центра по вопросу премирования работника оформляется приказ о премировании за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретный размер премиальной выплаты за важность (срочность) устанавливается работнику в процентах к должностному окладу (ставке), в размерах, не превышающих 200 % в месяц.

Премиальная выплата за выполнение особо важных (срочных) работ выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4. Премиальные выплаты к значимым датам: размер, порядок и условия установления

Премиальные выплаты к значимым датам работникам Центра производится за большой вклад в развитие отрасли, образцовое и добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокие результаты служебной деятельности, в связи:

- с награждением Почётной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
- с объявлением благодарности Губернатора Ленинградской области
- с награждением Почётной грамотой Губернатора Ленинградской области
- с награждением Почётной грамотой Комитета по здравоохранению Ленинградской области;
- с объявлением благодарности Комитета по здравоохранению Ленинградской области;
- с юбилейными датами (50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-, 80-, 85-летие);
- с профессиональными праздниками (День медицинского работника);

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников. Премии, выплачиваемые в твердой сумме по приказу директора Центра.

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5. Профессиональная стимулирующая надбавка: размер, порядок и условия установления

Профессиональная стимулирующая надбавка сотрудникам Центра устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается преподавателям-совместителям, работающим на территории Ленинградской области в следующем размере:

- для работников с высшим профессиональным образованием - 0,15;
- для работников со средним профессиональным образованием – 0,10

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

6. Материальная помощь: размер, порядок и условия установления

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Центра на основании письменного заявления работника. Работник может обратиться с заявлением об оказании материальной помощи по основаниям, перечисленным в настоящем разделе в течение 1 месяца с момента наступления события, служащего основанием для оказания материальной помощи. По истечении 1 месяца с момента наступления события, служащего основанием для оказания материальной помощи, заявление не рассматривается.

Претендовать на материальную помощь может работник, отработавший в Центре более 12 месяцев.

Материальная помощь выплачивается:

- в случае болезни работника или членов его семьи (муж, жена, дети);
- в связи с несчастными случаями и чрезвычайными ситуациями (кражи, потоп, пожар, аварии, теракт, и т.д.);
- по случаю смерти работника, членов семьи (муж, жена, дети) а также близких родственников (отец, мать, родные брат, сестра) работника;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с выходом на пенсию.

Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

В случае, если в течение финансового года работнику оказывалась материальная помощь по нескольким основаниям, сумма материальной помощи по последнему основанию корректируется до размера, дающего в сумме с суммами материальной помощи по предыдущим основаниям сумму, не превышающую шести размеров месячных должностных окладов (ставки) в расчете на год.

Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

7. Организация и деятельность Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с целью подведения итогов мониторинга профессиональной деятельности, учета личных достижений, инициативности, исполнительской дисциплины и эффективности деятельности работников назначается приказом директора Центра.

Комиссия Центра – формируется из 4 человек – директора Центра (председатель комиссии), заместителя руководителя по учебной работе, экономиста, специалиста по кадрам.

Функции комиссии:

- распределяет средства к стимулированию и премиальный фонд;
- утверждает Оценочные листы;
- определяет размер стимулирующих выплат;
- рассматривает вопрос о премировании работников по итогам работы;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев показателей эффективности деятельности.

Порядок работы Комиссии:

Для определения стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат по итогам работы заседание Комиссии проводится один раз в квартал. Комиссия

составляет и рассматривает Оценочные листы по деятельности работников в соответствии с утвержденными критериями, проводит заседание. Результаты оценки работников оформляются в виде протокола. Протокол с итоговыми суммами стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальными выплатами по итогам работы для каждого работника является основанием для приказа директора Центра об установлении стимулирующих выплат работникам.

Все заседания Комиссии протоколируются.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее 80% состава Комиссии.

Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании;

Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников Центра, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию;

Председатель Комиссии несет всю полноту ответственности за установление стимулирующих надбавок.