

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
 Е.Б. Якушко

«24» мая 2013

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района
Санкт-Петербурга «Доверие»
М.Ю. Парфенова
№ 01-06/10 «24» мая 2013



ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном поощрении работников
ГБОУ ЦППРК Петродворцового района
Санкт – Петербурга «Доверие»

Принято на собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от «24» мая 2013г.

Рассмотрено на собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 24 мая 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района
Санкт-Петербурга «Доверие»
М.Ю. Парфенова

№ _____ от « _____ » _____ 2013 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном поощрении работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт –
Петербурга «Доверие»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников учреждения вводятся следующие виды материального поощрения: премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий; оказание материальной помощи.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИИ ЗА УСПЕШНОЕ И КАЧЕСТВЕННОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ПЛАНОВЫХ РАБОТ И ЗАДАНИЙ.

2.1. Премирование работников, в том числе и руководителя образовательного учреждения, производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Предложения о размере премирования работников вносит руководитель учреждения, выборный профсоюзный орган. Окончательное решение о размере премирования принимает руководитель учреждения и оформляет приказом.

2.2. Основным условием премирования являются:

2.3.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

2.3.2. Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий.

2.3.3. Рассмотрение устных и письменных обращений родителей и организаций по вопросам деятельности учреждения и отдельного работника и в установленные сроки, работа без жалоб и замечаний.

2.3.4. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы ГБОУ ЦППРК «Доверие», в том числе четкое и своевременное исполнение решений, распоряжений, приказов и поручений директора ГБОУ ЦППРК «Доверие», вышестоящих организаций по подчиненности.

2.3.5. Председателю ПК 15 % ежеквартально.

2.4. Премия может быть увеличена, если деятельность работника ГБОУ ЦППРК «Доверие» отвечает следующим требованиям:

2.4.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

2.4.2. Проявление инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, методическая работа.

2.4.3. Единовременные выплаты по итогам года до 100 % от должностного оклада по основной должности.

2.5. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом. Начисление премии за время нахождения в командировках, на курсах повышения квалификации производится.

2.6. Работникам ГБОУ ЦППРК «Доверие» могут выплачиваться премии к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие), в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню Учителя, к 8 Марта, к Новому Году и т.д.

2.7. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы, нарушении трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, премия не выплачивается.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ.

3.1. Материальная помощь работникам ГБОУ ЦППРК «Доверие» оказывается из ФНД в следующих случаях:

3.1.1. При чрезвычайных ситуациях.

3.1.2. В целях социальной поддержки в конце последнего месяца отчетного периода.

3.2. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в ГБОУ ЦППРК «Доверие» (включая принятых на работу по переводу):

3.2.1. При стаже работы на момент выплаты до 1 года – до 5 тыс. рублей.

3.2.2. При стаже работы на момент выплаты от 1 года до 3 лет – от 5 тыс. рублей до 10 тыс. рублей.

3.2.3. При стаже работы на момент выплаты свыше 3 лет - от 10 тыс. рублей до 15 тыс. рублей.

3.3. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, а также при несчастных случаях и стихийных бедствиях размер материальной помощи определяется директором ГБОУ ЦППРК «Доверие» с учетом предложений выборного профсоюзного органа.


3.4. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:

3.4.1. При стихийных бедствиях и несчастных случаях - на основании личного заявления работника и приказа директора ГБОУ ЦППРК «Доверие».

3.4.2. В целях социальной поддержки - на основании приказа руководителя, согласованного с профкомом.

3.5. На выплату премий и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, за сложность, напряженность и высокое качество работы и, кроме того, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года, внебюджетных средств.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
Петродворцового района
Санкт-Петербурга "Доверие"
 Е.Б. Якушко
"___" _____ 201__

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района
Санкт-Петербурга "Доверие"
 М.Ю. Парфенова
Приказ от "24" июля 2013 г. № _____

Рассмотрено на собрании трудового коллектива
Протокол № 5 от 24 июля 2013 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга "Доверие"

о комиссии по рассмотрению установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальном поощрении работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Комиссия по рассмотрению установления доплат и надбавок и материальном поощрении является общественным органом.
- 1.2. Комиссия создается в количестве 5 человек из представителя администрации учреждения, представителя выборного профсоюзного органа и наиболее компетентных и опытных членов педагогического и непедагогического состава работников учреждения.
- 1.3. Состав комиссии, сроки ее действия утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.
- 1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Комитета по образованию (Министерства образования РФ), Администрации района.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

- Комиссия в соответствии с предоставленными полномочиями собрания трудового коллектива (протокол № ___ от «___» _____ 20__ г.) имеет право решать следующие задачи:
- 2.1. Изучение информации, предоставленной руководителем учреждения о нагрузке работника.
 - 2.2. Изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников учреждения, представленной администрацией учреждения, руководителями методических объединений (кафедр, творческих групп и т.д.).
 - 2.3. Изучение аналитического материала о качестве работы, выполняемой работниками учреждения.
 - 2.4. Установление факта работы по отклонению от нормативных условий труда.
 - 2.5. Определение размера доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, премирования, материальной помощи на основании изученных информационных материалов.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ

На основании решения комиссии руководителем учреждения издается соответствующий приказ об утверждении размера доплат и надбавок, материальном поощрении персонально каждого работника учреждения.

сверстано печатью
директор ГБОУ ЦППРК Петродворцового района

3.1. Разногласия между решением комиссии и администрацией учреждения образования рассматриваются на собрании трудового коллектива.

3.2. Деятельность комиссии протоколируется в установленном порядке.

3.3. В случае возникновения трудового спора по оплате труда работник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры, комиссию по трудовым спорам или районный федеральный суд по месту нахождения учреждения в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.4. Заседания комиссии проводятся в течение каждого месяца, квартала, триместра (полугодия, года), не позднее, чем за 10 дней до его окончания.

3.5. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания по необходимости любого члена трудового коллектива.

3.6. По требованию профсоюзного выборного органа и не менее, чем 1/3 трудового коллектива член комиссии может быть отстранен от работы в комиссии. Решение по каждому конкретному случаю принимается на собрании трудового коллектива.

Рассмотрено на собрании трудового коллектива
Протокол № 6 от 14 мая 2013г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района
Санкт-Петербурга «Доверие»
М.Ю. Парфенов
№ _____ от «14» мая 2013г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника: надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы на 2013/2015 год по ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие»

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Настоящее Положение разработано на основании Постановления № 48 Министерства труда Российской Федерации от 04.03.93 «Об утверждении разъяснения о порядке установления надбавок работникам учреждений, организаций, находящихся на бюджетном финансировании» в соответствии с п.10 Постановления Правительства РФ от 14.10.92 г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС», «Методических рекомендаций» Комитета по образованию мэрии Санкт - Петербурга № 315 от 29.03.94.

С целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников ГБОУ ЦППРК «Доверие» вводятся следующие виды доплат и надбавок: доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника; надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

2.1 Надбавки к должностному окладу руководителя за сложность, напряженность и высокое качество работы, устанавливаются в соответствии с действующим в учреждении Положением, утвержденным общим собранием трудового коллектива, и оформляются приказом органа управления образованием, в подчинении которого находится учреждение с учетом оценки деятельности учреждения (п. 5 постановления Правительства ПФ от 14.10.92г. № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе ЕТС») по следующим показателям:

- условия реализации образовательной деятельности
- достижения образовательного учреждения
- эффективность образовательного процесса
- методическая инновационная деятельность
- финансово-хозяйственная деятельность.

Надбавка устанавливается на учебный год в пределах до 150 % должностного оклада; может быть уменьшена или снята совсем приказом за нарушение трудовой и исполнительской дисциплины руководителем учреждения и выплачивается за фактически отработанное время.

2.2 Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставка) педагогическим работникам и непедagogическим к должностному окладу, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.3. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный срок (квартал, год, учебный год), так и на неопределенный период. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок и утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4. Доплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы и качества работ, выполняемых работником, в процентном отношении к должностному окладу (ставка). Надбавки уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины.

2.5. Комиссия по рассмотрению установления надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, имеет право устанавливать в отдельных случаях надбавки, не предусмотренные данным Положением.

2.6. Положение распространяется на всех сотрудников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт - Петербурга «Доверие», включая совместителей.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ДОПЛАТ ЗА СЛОЖНОСТЬ, НАПРЯЖЕННОСТЬ И ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО РАБОТЫ.

ДОПЛАТЫ

3.1. За замещение директора во время отсутствия в размере 30% от должностного оклада и выплачивается за фактически отработанное время.

3.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день оплачиваемая работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха)

3.3. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей, устанавливаются:

- за руководство методическими объединениями в размере от 10 до 50% базовой единицы,
- за работу с общественностью и спонсорами до 100% базовой единицы,
- за наставничество до 40% базовой единицы.

3.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% от должностного оклада.

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительный объем работ по той же профессии или должности, производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ до 50% от должностного оклада.

3.5. Доплата за сохранность имущества и оформление кабинета в размере 5- 10% базовой единицы
Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором по согласованию с профсоюзом трудового коллектива и максимальными размерами не ограничиваются.

НАДБАВКИ

3.6. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, интенсивность труда, участие в эксперименте в следующих случаях:

- за ведение научно-экспериментальной и экспериментально-методической работы в размере от 10 до 100% от базовой единицы;

- за освоение дополнительных направлений образовательного процесса Центра в размере от 10 до 70% от базовой единицы;

- за высокую результативность и эффективность выполняемой работы в размере от 10 до 150% от оклада;

- за систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий Центра, района и города – в размере от 20 до 100% от оклада;

- сохранность имущества и современное оформление помещений Центра «Доверие» до 50% от базовой единицы;

- проявление инициативы с целью повышения качества в организации общественной жизни коллектива до 50% от базовой единицы;

распространение опыта работы от 30 до 100% от базовой единицы.

за качество работы специалиста, согласно перечня оценки качества, см. приложение №1, в соответствии 1 балл – 2% от должностного оклада.

III. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

Доплаты и надбавки устанавливаются и снимаются по приказу директора по согласованию с профсоюзом трудового коллектива.

Все доплаты и надбавки осуществляются в пределах финансовых средств (бюджетных и внебюджетных), направляемых на оплату труда. В случае уменьшения финансовых средств администрация имеет право снимать доплаты и надбавки.

Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год); временными (на учебную четверть, месяц); разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).

Снятие доплат и надбавок определяется следующими причинами:

- *окончание срока действия доплат и надбавок;*
- *окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;*
- *снижение качества работы, за которое были определены надбавки;*
- *отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;*
- *длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках;*
- *за нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов), а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника Центра могут быть аннулированы 15%-ная надбавка и сняты другие виды надбавок сроком на учебный год, четверть, месяц.*

ПРИМЕЧАНИЕ: при нарушении сотрудниками условий выплаты надбавок, нарушений правил внутреннего распорядка, нарушении приказа по охране жизни и здоровья детей, наличии травм надбавки снимаются на месяц и более. Снятие надбавок производится по решению руководителя и согласованию с СТК и ПК.



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

Государственное бюджетное образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи,
центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции

Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»

ул. Победы, д.6а, Санкт-Петербург, г. Лангосов, 188512 Тел./факс: (812) 422-48-36
ОКПО 46946403 ОКОНУ 23280 ИНН/КПП 7823006000/781901001

П Р И К А З

От «24» мая 2013 года № *01-06/дд*

«Об утверждении положения и комиссии о материальном поощрении работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение «О материальном поощрении работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга» «Доверие».

2. Утвердить Положение «ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие» комиссии по рассмотрению установлению доплат за работу. Не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок и доплат за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальное поощрение работников.

3. Утвердить состав комиссии по рассмотрению установлению доплат за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок и доплат за сложность, напряженность, высокое качество работы и материальное поощрение работников в следующем составе:

Председатель комиссии: Парфенова М.Ю. – директор.

Секретарь комиссии: Орещечкина Л.Ф. – заместитель директора по УВР.

Члены комиссии: Бакунич Н.Ю. – заведующая отделом, педагог-психолог.

Волкова А.О. – заведующая отделом, педагог-психолог.

Якушко Е.Б. - заведующая отделом, председатель ПК.

Директор



М.Ю. Парфенова