

«Согласовано»

Председатель ПК ГБОУ Пестравский
психологический центр

 Тигунова Н.В.
« 17 » января 2013 г.

«Утверждаю»

Директор центра ГБОУ Пестравский
психологический центр

 Горячева Е.Г.
« 17 » января 2013 г.



**Положение о порядке премирования и материального
стимулирования работников
государственного бюджетного образовательного учреждения
для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-
социальной помощи, Пестравского центра психолого-медико-
социального сопровождения**

«ПРИНЯТО»

общим собранием трудового коллектива
ГБОУ Пестравский психологический центр
Протокол № 1 от «17» января 2013 г.

Председатель собрания  / Горячева Е.Г. /

Пестровка
2013 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цель – усиление материальной заинтересованности работников центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

1.2. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда, предусмотренного сметой центра.

1.3. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется администрации центра, а также представительному органу трудового коллектива (педагогического совета центра или общее собрание)».

1.4. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора центра.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в центре применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки,
- доплаты,
- премии,
- материальная помощь,
- стимулирующие выплаты.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов центра в целом (или его структурным подразделением). Может применяться индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников центра. Премирование производится по достижению

отдельных результатов, а также по результатам работы за определённый период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий, а также является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам центра к отпуску, на лечение, приобретение путёвок и в целях социальной защиты.

2.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику с целью материальной заинтересованности работников центра в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, за позитивные результаты организационно-методической, образовательной деятельности; за эффективную организацию использования материально-технических и финансовых ресурсов; за эффективную организацию охраны жизни и здоровья обучающихся (воспитанников).

3. Порядок установления надбавок и доплат к должностному окладу

3.1. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к должностному окладу. Надбавка устанавливается в определённом процентном соотношении к должностному окладу.

Перечень и размеры применяемых надбавок следующие:

- за напряжённость, высокое качество, интенсивность труда – до 50%;
- другие качественные показатели труда конкретного работника – до 50%.

3.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат следующие:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с неблагоприятными условиями труда.

3.3. Выполнение работниками дополнительных видов, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату. Доплата устанавливается в определённом процентном соотношении к должностному окладу. Перечень и размеры доплат следующие:

- специалистам за заведование учебными кабинетами – до 50%;
- специалистам за руководство методическими комиссиями – до 50%;

- за увеличение объёма выполняемых работ (или за расширение зоны обслуживания) – до 50%.

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.5. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты и надбавки.

3.6. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определённый срок.

3.7. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя.

4. Премирование

4.1. Премирование работников центра производится по итогам работы за учебный год (за полугодие, квартал, месяц). Основанием для премирования служит: подведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров, конкурсов, аттестации.

Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части оплаты труда. Размеры премии работникам центра определяются педагогическим советом центра, максимальными размерами не ограничены.

4.2. Премия директору центра выплачивается на основании приказа Учредителя. Если директор ведёт педагогическую деятельность, премия как педагогу выплачивается на основании приказа директора центра.

4.3. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую Армию, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

4.4. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора и по согласованию с ПК центра.

4.5. Премии начисляются за фактически отработанное время за учебный год, квартал, полугодие и т.д.

4.6. Работники центра могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50-летие, 60-летие) и в связи с уходом на пенсию.

4.7. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишён премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

5. Материальная помощь

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда, работникам центра может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.

5.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника по приказу директора. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

5.3. Материальная помощь всем или большинству работников центра может выплачиваться к отпуску, на лечение, приобретение путёвок и социальной защиты в размере до 4000 руб., фиксированными суммами или в процентном отношении к должностным окладам. Решение о выплате материальной помощи принимается директором центра, выплата производится по его приказу.

