

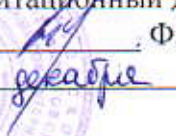
Согласовано

Председатель ПК

 Е.Н. Федина
« 25 » декабря 2025г.

Утверждаю

Директор ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом-интернат для детей»

 Ф.Ф.Бахтиев
« 25 » декабря 2025г.



**Положение
о материальном стимулировании и премировании работников
ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный
дом-интернат для детей»**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и статьями Трудового Кодекса Российской Федерации ст.135 «Установление заработной платы», ст. 192 «Дисциплинарные взыскания». Регулирует вопросы материального стимулирования работников учреждения, подведомственного Министерству образования Саратовской области, могут быть осуществлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- за классность;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- оказание материальной помощи;
- премиальные выплаты за эффективность и интенсивность работы.

Глава 1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании и премировании работников ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом-интернат для детей» (далее – учреждение) регулирует порядок и условия установления и выплаты премий работников ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом-интернат для детей» (далее - работники).

1.2. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за особые условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными вредными и опасными условиями труда.

1.3. Премирование работников начисляется за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Премирование работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

1.6. Размеры премий для работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

1.7. Основанием для установления размера премий работников являются:

- отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины;
- выполнение условий трудового договора (эффективного контракта);
- Устава учреждения;
- выполнение Правил внутреннего трудового распорядка
- обеспечение надлежащего уровня медицинского и культурно-бытового обслуживания реабилитируемых, в том числе: соблюдения натуральных норм питания, проведение углубленного медицинского осмотра всех реабилитируемых;
- обеспечение сохранности материальных ценностей;
- организация и проведение работы по обслуживанию с опекаемыми детьми бережное отношение к сохранности материально технической базы;
- организация и проведение работы по охране труда и технике безопасности организацию и проведение работы по противопожарной безопасности.
- эффективность и качество выполняемых работ;
- эффективность работы по экономии электроэнергии, воды и газа;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;
- соблюдения норм охраны труда и техники безопасности;
- оперативность в устранении аварийных ситуаций
- сложность и напряженность труда;
- обеспечение правильного, экономного и эффективного расходования средств, в соответствии с целевым назначением по утвержденным статьям доходов и расходов по бюджетным средствам
- составление и предоставление в установленном порядке достоверной отчетности.
- проведение ремонта в соответствии с заключенными договорами и со сметной документацией в пределах лимитов бюджетных обязательств.
- эффективность и интенсивность результатов работы.
- качество выполняемых работ по итогам: за месяц, квартал, год;
- своевременную и качественную подготовку отчетности.

1.8. Дополнительные основания для премирования заместителей директора и главного бухгалтера:

- эффективный контроль за ходом производственного - финансового процесса;
- качественное и своевременное ведение аналитической, отчетной и иной документации;
- организацию и проведение текущих и капитальных ремонтов;
- организацию и проведение хозяйственной деятельности учреждения;
- организацию материально-технического обеспечения.

1.9. Премирование работников не производится в случаях:

- дисциплинарное взыскание;
- за период нетрудоспособности;
- в случае нарушения работником техники безопасности и охраны труда;
- обоснованной жалобы на работника;
- обоснованные жалобы на качество оказания услуг;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- небрежное отношение к сохранности материально - технических ценностей.

1.10. Размеры премий работников подлежат снижению в случаях:

- несоблюдение требований по ведению документации в учреждении
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка
- некачественное предоставление услуг проживающим в учреждении.

Глава 2. Виды стимулирующих выплат.

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ.

- Выплаты стимулирующего характера производятся за счет ассигнований областного бюджета, направленных Министерством образования Саратовской области не менее 15% от годового фонда заработной платы (должностной оклад) работников учреждения.
- Приказом руководителя учреждения могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, полугодие) стимулирующие выплаты заместителям директора, главному бухгалтеру, свыше 15% установленного размера при выполнении показателей качества выполняемых работ.
- Выплаты осуществляются одновременно с выплатой заработной платы.
- Выплаты учитываются при расчете средней заработной платы характера от размера должностного оклада работника, работающего по трудовому договору.
- Начисление стимулирующего характера работникам, принятым по совместительству на условиях не полной рабочей недели, не производится.
- Размер выплаты может быть уменьшен или отменен по следующим основаниям:
 - дисциплинарное взыскание, за период нетрудоспособности, в случае нарушения работником техники безопасности и охраны труда, обоснованной жалобы на работника, обоснованные жалобы на качество оказанных услуг, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, небрежное отношение к сохранности материально – технических ценностей.
- Назначения и размер выплаты утверждается приказом руководителя учреждения.
- В целях предупреждения конфликтов, оценку качества выполняемых работ осуществляется комиссией учреждения, назначенная и утвержденная приказом директора. В состав комиссии входят руководители структурных подразделений, председатель профсоюза, специалист по кадрам и другие сотрудники, назначенные приказом директора.
- Порядок определения размера стимулирующих выплат педагогическому, медицинскому и младшему медицинскому персоналу производится на основании критериев оценки качества выполняемых работ, которые предоставляют комиссии руководители структурных подразделений. На основании которых руководитель структурного подразделения составляет проект приказа с размерами выплат.
- Утвержден Перечень показателей критериев оценки качества выполняемых работ который включает в себя общие критерии и отдельные критерии для каждой категории работников (приложения к приказу),
- Заседанием комиссии составляется протокол с решением, в котором учитываются показатели критериев оценки качества выполняемых работ или нарушения, если они имели место быть (ссылки на приказы).

- Работники могут быть полностью или частично лишены выплаты по вышеуказанным основаниям за тот расчетный период, в котором они имели место быть. Основание лишения выплаты является дисциплинарное взыскание.
- Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:
 - заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю – по приказу руководителя;
 - руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения – по представлению заместителя руководителя учреждения;
 - остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

Стимулирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения.

Условия, порядок и размеры стимулирования руководителя устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.

2.2. Выплаты на постоянной основе:

2.2.1. Ежемесячная надбавка водителям за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям 2-го класса – 10 % от должностного оклада
- водителям 1-го класса – 25% от должностного оклада

Выплата производится в пределах выделенного фонда и учитываются при расчете средней заработной платы.

2.2.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в виде надбавки за стаж непрерывной работы руководителям, специалистам и другим служащим учреждений социального обслуживания населения в размере 10 процентов должностного оклада за первые три года работы и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности исходя из должностного оклада, без учета других повышений, надбавок и доплат. Выплаты учитываются при расчете средней заработной платы.

2.3. Премияльные выплаты.

2.3.1. Единовременное (разовое) премирование работников производится:

- в связи с ежемесячным исполнением целевого значения до среднемесячной величины заработной платы по отдельным категориям работников учреждения в виде единовременной премии на основании приказа руководителя.
- в связи с празднованием профессиональных праздников: Дня учителя, Нового Года, Международного женского дня, Дня защитника Отечества, Социального

работника, Медицинского работника, День энергетика, День бухгалтера, День водителя.

2.3.2. Премирование по итогам работы (месяц, квартал, год).

Премирование работников производится одновременно, по итогам выполнения конкретной работы, ежеквартально по результатам работника за квартал, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

Премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом – интернат для детей», в котором указываются размеры премии по каждому работнику.

Единовременное премирование производится на основании приказа по учреждению, в котором указывается размер единовременной премии и показатели премирования.

Депремирование или снижение размера премии работника осуществляется на основании приказа по учреждению, в котором указываются причины депремирования или снижения размера премии работника, и размер снижения премии. Выплаты учитываются при расчете средней заработной платы.

При принятии решения о выплате премий учитывается наличие у работника неснятых и непогашенных дисциплинарных взысканий, наложенных на работника в том периоде, за который может быть выплачена премия. При наличии дисциплинарного взыскания премия за соответствующий период может быть снижена, при этом совокупный размер месячной заработной платы не может быть уменьшен более чем на 20 процентов.

2.3.3. Премияльные выплаты стимулирующего характера выплачиваются на основании выполнения показателей оценки эффективности и интенсивности работы.

2.3.4. Порядок премирования.

Директор учреждения рассматривает документы на премирование работников, составленные на основе анализа результатов деятельности работников, при наличии на них соответствующей визы заместителей директора, руководителей подразделений (отчетов работников, заключения комиссий, справок о результатах проверок, служебных записок, информации о проведенных мероприятиях, результатах проверок выполнения порученной работы, результатов осмотров и т.д.) которые предоставлены на согласование директору, Профсоюзным комитетом.

Поощрительные выплаты по результатам работы согласовываются с Профсоюзным комитетом, по представлению директора.

Профсоюзный комитет представляет директору учреждению до 25 числа каждого месяца аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Директор учреждения в трехдневный срок рассматривает представленную информацию о премировании работников и выносит свои заключения. По истечении трех дней, директор учреждения выносит решение на предложения профсоюзного комитета, издается приказ о премировании работников направляется на оплату.

Премирование работников учреждения осуществляется за фактически отработанное время в пределах установленного фонда оплаты труда, за счет экономии фонда заработной платы. Выплаты учитываются при расчете средней заработной платы.

Глава 3. Оказание материальной помощи

Работникам учреждения ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом-интернат для детей» выплачивается материальная помощь из средств экономии фонда оплаты труда.

К материальной помощи относятся единовременная выплата, предоставляемая по личному заявлению работника и ходатайству руководителя структурного подразделения учреждения. По ходатайству профкома и приказу руководителя учреждения производится выплата на заготовку овощей в осенне-зимний период.

Размер материальной помощи устанавливается работникам ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом-интернат для детей» приказом руководителя учреждения - индивидуально.

Материальная помощь может быть оказана в связи:

- с юбилейными датами (50,55-60-летие, в связи с выходом на пенсию),
- награждение почетными грамотами, благодарностями,
- в особых случаях (несчастный случай, длительная болезнь работника)
- смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия)

Дисциплинарные взыскания (в зависимости от вида нарушения) на оказание материальной помощи существенного влияния не оказывают.

Выплаты не учитываются при расчете средней заработной платы

Глава 4. Порядок отмены положения, изменения и внесения в него дополнений

Положение о премировании работников учреждения утверждается не реже одного раза в год и может быть изменено и дополнено по согласованию с профсоюзным комитетом.

Показатели результативности и качества работы педагогических работников ГБУ
СО «Дергачевский специальный реабилитационный
дом-интернат для детей»

за _____ 2025 г.

№ п/п	Содержание показателей	Выполнение плана воспитательной работы	Творческая активность.	Исполнительская дисциплина (правила внутреннего распорядка, кодекса этики и др.)	Качественное ведение документации.	Внешний вид воспитанников, эстетическое оформление групп, уголков, кабинетов.
	Ф.И.О. сотрудника					
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						

Составил: _____ / _____ /

Лист критериев оценки эффективности и интенсивности работы медицинских работников ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный дом-интернат для детей»

за _____ 2025 г.

№ п/п	ФИО сотрудника	Содержание показателей	Оказанные услуги за месяц в днях	% стимулирующих выплат за интенсивность и эффективность выполненных работ за месяц
		Должность сотрудника		
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				

Составил: _____ / _____ /

Лист критериев оценки эффективности и интенсивности работы младшего
медицинского персонала ГБУ СО «Дергачевский специальный реабилитационный
дом-интернат для детей»

за _____ 2025 г.

№ п/п	ФИО сотрудника	Содержание показателей		Распределение денежных средств за интенсивность и эффективность выполненных работ от количества часов
		Должность сотрудника	Оказанные услуги за месяц в часах	
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				
24.				
25.				
26.				
27.				
28.				

29.				
30.				

Составил: _____ / _____