

**Государственное казенное общеобразовательное учреждение для детей, нуждающихся в
длительном лечении, Шаfranовская санаторная школа-интернат**

СОГЛАСОВАННО

Председатель профсоюзного
Л.Я. Ахунова

Протокол № 15
от « 10 » 12 20 24 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор ГКОУ ШСШИ

А.Д. Анпова

Протокол №
от « 10 » 12 20 24 г.

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке поощрения работников за выполненную работу
(далее по тексту Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации требований Указа Президента РФ от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 года № 2190-р в соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования их руководителей и отдельных категорий работников от 18.06.2013 года, в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан», утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 года № 374, Приказом Министерства образования Республики Башкортостан «Об утверждении перечня примерных критериев эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы и персонального повышающего коэффициента работникам учреждений, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан» и регламентирует порядок и условия поощрения работников учреждения за выполненную работу.

1.2. Поощрение работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развития творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности, а также выполнения установленных целевых значений средней заработной платы отдельных категорий работников.

1.3. Поощрение работников учреждения производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, на основании приказа руководителя учреждения.

1.4 В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, им могут быть установлены:

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2. Персональный повышающий коэффициент

2.1. Заместителям директора и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент включается в трудовой договор и устанавливается при заключении с ними трудового договора.

Персональный повышающий коэффициент на очередной год заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом результатов эффективности их деятельности за календарный год на основании оценки критериев эффективности их деятельности (Таблица 1). Максимальный размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого заместителям директора, главному бухгалтеру не может превышать размера персонального повышающего коэффициента, установленного Министерством образования Республики Башкортостан директору учреждения.

2.2. Работникам персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен с учетом результатов их деятельности за календарный год, на основании

оценки критериев эффективности их деятельности (Таблица 2, 3, 4, 5). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

2.3 Размер персонального повышающего коэффициента работнику определяется в зависимости от количества набранных баллов при оценке его деятельности по критериям:

Всего от возможной суммы баллов (100 %) – 1,85

Более 80 % - 1,5

Более 70 % - 1,2

Более 60 % - 0,9

40-60 % - 0,6

Менее 40 % - ППК не устанавливается.

Таблица 1. Критерии эффективности деятельности заместителей директора (заместитель директора УВР, заместитель директора по АХЧ) для установления персонального повышающего коэффициента

Наименование категории работников	критерии эффективности для установления ППК	Баллы
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении (педагогический совет, общее собрание (конференция) работников, совет родителей и другие органы)	есть – 1 отсутствует – 0
	Сохранение контингента воспитанников	Отсутствие исключенных – 1 Наличие исключенных – 0
	Наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательного учреждения (наличие соответствующих локальных актов, протоколов заседаний и др.)	есть – 1 отсутствует – 0
	Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	есть – 1 отсутствует – 0
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	Наличие предписаний – 0 Отсутствие предписаний – 1
	Своевременная поверка измерительных приборов по коммунальным услуга	есть – 1 отсутствует – 0
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	есть – 1 отсутствует – 0
	Своевременное заключение договоров	есть – 1 отсутствует – 0
	Своевременное проведение ремонта	есть – 1 отсутствует – 0

Таблица 2. Критерии эффективности деятельности педагогических работников (учителя, воспитатели, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) для установления персонального повышающего коэффициента

№ п/п	критерии эффективности для установления ППК	Баллы
1	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	есть – 1 отсутствует – 0
2	Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	есть – 1 отсутствует – 0
3	Снижение (отсутствие) количества воспитанников состоящих на учете в	есть – 1

	комиссии по делам несовершеннолетних	отсутствует - 0
4	Снижение (отсутствие) пропусков воспитанниками уроков без уважительной причины	есть - 1 отсутствует - 0
5	Участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	есть - 1 отсутствует - 0
6	Наличие авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов	есть - 1 отсутствует - 0
7	Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	есть - 1 отсутствует - 0
8	Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	есть - 1 отсутствует - 0
9	Доля воспитанников, обследуемых в учреждениях ПМПК от общего числа воспитанников планируемых к обследованию	95 % - 1, ниже 95 % - 0
10	Наличие обоснованных обращений воспитанников, их родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	есть - 1 отсутствует - 0
11	Сохранность контингента	есть - 1 отсутствует - 0
12	Работа с родителями воспитанников	есть - 1 отсутствует - 0
13	Наличие адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ, одаренными детьми, «трудными детьми»	есть - 1 отсутствует - 0
14	Внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных (ИКТ)	есть - 1 отсутствует - 0
15	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	есть - 1 отсутствует - 0
16	Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	есть - 1 отсутствует - 0
17	Снижение заболеваемости воспитанников	менее 35 % - 1, более 35 % - 0
18	Содействие и участие в общешкольных, общественно-значимых мероприятиях (субботники, ремонт и другие)	есть - 1 отсутствует - 0

Таблица 3. Критерии эффективности деятельности работников бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий) для установления персонального повышающего коэффициента

№ п/п	критерии эффективности для установления ППК	Баллы
1	Качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления документов	есть - 1 отсутствует - 0
2	Обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	есть - 1 отсутствует - 0
3	Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации	есть - 1 отсутствует - 0
4	Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный фонд, в ФСС и ФОМС	есть - 1 отсутствует - 0
5	Соблюдение учетной политики учреждения	есть - 1 отсутствует - 0
6	Обеспечение целевого использования бюджетных средств	есть - 1 отсутствует - 0
7	Содействие и участие в общешкольных, общественно-значимых мероприятиях (субботники, ремонт и другие)	есть - 1 отсутствует - 0

Таблица 4. Критерии эффективности деятельности медицинского персонала (врач, медицинская сестра, диетсестра, медсестра физиотерапевтического кабинета) для установления персонального повышающего коэффициента

№ п/п	критерии эффективности для установления ППК	Баллы
-------	---	-------

1	Наличие дефектов в оформлении медицинской документации	есть – 1 отсутствует – 0
2	Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссией)	есть – 1 отсутствует – 0
3	Соблюдение санитарно-эпидемиологических требований и нормативов	есть – 1, 1 и более случаев нарушений – 0
4	Соблюдение законодательства по охране труда, охране здоровья, требований инфекционной безопасности, правил внутреннего распорядка, техники безопасности	есть – 1 отсутствует – 0
5	Соблюдение правил получения, учета, хранения медикаментов и расходных материалов	есть – 1 1 и более случаев нарушений – 0
6	Доля воспитанников, обследуемых в учреждениях ПМПК от общего числа воспитанников планируемых к обследованию	есть – 1 отсутствует – 0
7	Доля воспитанников, прошедших диспансеризацию от общего числа воспитанников планируемых к диспансеризации	95 % и более – ниже 95 % – 0
8	Содействие и участие в общешкольных, общественно-значимых мероприятиях (субботники, ремонт и другие)	есть – 1 отсутствует – 0

Таблица 5. Критерии эффективности деятельности прочих работников (водитель, прочие работники) для установления персонального повышающего коэффициента

Наименование категории работников	критерии эффективности для установления ППК	Баллы
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	есть – 1 отсутствует – 0
	Отсутствие ДТП, нарушений ПДД	отсутствует – есть – 0
	Обеспечение безопасной перевозки детей	есть – 1 отсутствует – 0
	Содействие и участие в общешкольных, общественно-значимых мероприятиях (субботники, ремонт и другие)	есть – 1 отсутствует – 0
Прочие работники	Высокий уровень исполнительской дисциплины	есть – 1 отсутствует – 0
	Соблюдение требований по охране труда, охране здоровья, правил внутреннего распорядка, техники безопасности, санитарных норм и правил	есть – 1 1 и более случаев нарушений – 0
	Содействие и участие в общешкольных, общественно-значимых мероприятиях (субботники, ремонт и другие)	есть – 1 отсутствует – 0

3. Премияльные выплаты по итогам работы

3.1. Работникам могут быть установлены премияльные выплаты по итогам работы на основании оценки эффективности их деятельности за премируемый период времени.

3.2. Оценка эффективности деятельности педагогических, медицинских и других работников учреждения осуществляется на основании разработанных для каждой категории работников критериев эффективности деятельности, позволяющие объективно оценить деятельность работника за премируемый период времени (Таблица 1, 2, 3, 4, 5).

3.3. Каждый критерий эффективности деятельности работника оценивается в баллах.

3.3. Комиссия по оценке эффективности деятельности работников (далее по тексту - Комиссия), создаваемая в учреждении приказом руководителя, проводит оценку результативности труда работников.

3.4. Заседание Комиссии оформляется протоколом, где указывается количество баллов набранное каждым работником.

- 3.5. Для определения денежного веса (стоимости) одного балла размер премиальной части ФОТ общеобразовательного учреждения, запланированного на определенный период времени, делится на общую сумму набранных всеми работниками баллов (отдельно по каждой категории работников).
- 3.7. Умножением стоимости одного балла на число набранных работником баллов определяется размер премиальной выплаты каждому работнику.
- 3.8. На основании решения Комиссии директором учреждения издается приказ, определяющий размер премиальной выплаты работникам учреждения.
- 3.9. Перечень критериев по оценке эффективности деятельности работников может быть дополнен по предложению Педагогического совета учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

Таблица 1. Критерии эффективности деятельности заместителей директора (заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ) для установления премиальных выплат по итогам работы

критерии эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы	Баллы
Организация работы коллегиальных органов управления учреждением (общее собрание (конференция) работников, педагогический совет, совет родителей и другие органы)	1 – критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют; 0,8 – критерий выполняется, но имеются разовые незначительные упущения;
Своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных правил и норм	0,5 – критерий, в основном, выполняется, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся незначительные упущения; 0 – критерий не выполняется.

Таблица 2. Критерии эффективности деятельности педагогических работников (учителя, воспитатели, педагог-психолог, педагог дополнительного образования) для установления премиальных выплат по итогам работы

критерии эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы	Баллы
Участие воспитанников во всероссийских окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	1 – критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;
Победа воспитанников во всероссийских окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	0,8 – критерий выполняется, но имеются разовые незначительные упущения;
Результативность инновационной и методической работы	0,5 – критерий, в основном, выполняется, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся незначительные упущения;
Наличие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	0 – критерий не выполняется.
Организация досуга воспитанников дополнительным образованием, внеурочной деятельностью	

Таблица 3. Критерии эффективности деятельности работников бухгалтерии (главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий) для установления премиальных выплат по итогам работы

критерии эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы	Баллы
Качественный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей	1 – критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;
Своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением, финансовых и расчетных операций	0,8 – критерий выполняется, но имеются разовые незначительные упущения; 0,5 – критерий, в основном, выполняется, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся

Исполнение учетной политики учреждения	несущественные упущения; 0 - критерий не выполняется.
--	--

Таблица 4. Критерии эффективности деятельности медицинского персонала (врач, медицинская сестра, медсестра физиотерапевтического кабинета) для установления премиальных выплат по итогам работы

критерии эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы	Баллы
Обоснованные жалобы (рассмотрение врачебной комиссией)	1 – критерий выполняется в полном объеме; недостатки, недоработки отсутствуют; 0,8 – критерий выполняется, но имеются несущественные упущения; 0,5 – критерий, в основном, выполняется, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения; 0 - критерий не выполняется.

Таблица 5. Критерии эффективности деятельности прочих работников (водитель, прочие работники) для установления премиальных выплат по итогам работы

Наименование категории работников	критерии эффективности для установления премиальных выплат по итогам работы	Баллы
Водитель	Содержание автотранспортных средств в технически исправном состоянии	есть – 1 отсутствует – 0
	Обеспечение безопасной перевозки детей	есть – 1 отсутствует – 0
Прочие работники	Высокий уровень исполнительской дисциплины	есть – 1 отсутствует – 0

4. Заключительные положения.

4.1. Размер персонального повышающего коэффициента, премиальных выплат по итогам работы всех работников учреждения в течение года может снижаться или отменяться при недостатке финансовых средств в фонде оплаты труда учреждения.

4.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном законодательством порядке.