

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ КАБАРДИНО- - БАЛКАРСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ШКОЛА – ИНТЕРНАТ №1»**

ПРИНЯТО  
На общем собрании работников  
учреждения  
Протокол № 3  
«Я» 08 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор ГБОУ «ШИ №1»  
Минпросвещения КБР  
*Захова Б.Ж.*  
«31» 08 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и выплат  
компенсационного характера**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и выплат компенсационного характера ГБОУ «ШИ №1» Минпросвещения КБР (далее - ОУ) разработано в соответствии с ст. 135, 191 Трудового кодекса РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», приказом Государственного комитета СССР по народному образованию «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда» №579, от 20 августа 1990 года. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Кабардино-Балкарской Республики от 19 мая 2010 г. № 35-РЗ «Об оплате труда отдельных категорий работников», на основании Устава ОУ, Коллективного договора между администрацией ОУ и профсоюзным комитетом ОУ.

Данное положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников ОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в ОУ высококвалифицированных кадров.

1.2 Настоящее положение устанавливает критерии, и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников ОУ.

1.3 Стимулирующие выплаты устанавливаются один раз в год по результатам труда работников.

1.4 Система стимулирующих выплат работникам ОУ включают поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников ОУ.

1.5 Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОУ распределяется между педагогическими и непедагогическими работниками в пределах выделенного финансирования.

1.6 В ОУ создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ (далее - Комиссия).

1.7 Стимулирующие выплаты работникам ОУ распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласовывается с первичной профсоюзной организацией. Основанием для стимулирования работников ОУ являются показатели качества и результативности из профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных пунктом 4 настоящего Положения.

**2. Организация деятельности Комиссии**

2.1 Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Руководителя ОУ, которое утверждается приказом по ОУ.

2.2 В состав комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических

объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагога, председатель первичной профсоюзной организации.

2.3 Работу Комиссии возглавляет председатель. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4 Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений.

2.5 Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором ОУ.

2.6 Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7 Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

### **3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам ОУ**

3.1 Распределение стимулирующих выплат работникам ОУ осуществляет Комиссия на основе анализа представленных педагогическими работниками или администрацией результатов профессиональной деятельности работников по установленным критериям (Приложение!). По результатам анализа Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. Комиссия имеет право отправить представленные материалы на доработку администрации ОУ и запрашивать дополнительную информацию у администрации и работников в пределах своей компетенции.

3.2 Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3 С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору ОУ. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4 Директор инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5 На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол. На основании протокола принимается решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам ОУ.

3.6 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику оформляется приказом по ОУ.

3.7 При этом, следует отметить, что если педагогическая нагрузка работника превышает 1,5 ставки, то стимулирующая выплата не будет выплачиваться в двойном размере.

3.8 Педагогические работники, имеющие внутреннее совмещение, оцениваются только по основной должности.

3.9 Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетного периода (за истекший учебный год).

3.10 Стимулирующая выплата осуществляется равными долями ежемесячно с сентября по август.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работников ОУ, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работников ОУ, в котором учтены стимулирующие выплаты.

- 3.11. Работникам, имеющим взыскания поощрения не применяются в течение трех месяцев с момента взыскания.
- 3.12. Решение о снижении доплат и надбавок принимается директором ОУ совместно с комиссией по распределению стимулирующего фонда, в которую обязательно входит председатель профкома ОУ.
- 3.13. В связи с недостаточным финансированием, размеры доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера могут быть уменьшены или же отменены до определённого периода.
- 3.14. Выплаты могут быть отменены на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работником, контролирующим данный вид работы.
- 3.15. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:
- невыполнение должностных обязанностей;
  - нарушение правил внутреннего распорядка;

#### **4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников ОУ**

4.1 Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются ОУ самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

4.2 Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

Надбавки к должностным окладам и ставкам устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как штатным работником, так работающим по совместительству.

✓ Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом по ОУ.

✓ Надбавки могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, представляемым к данной должности.

4.3 Сотрудники ОУ могут иметь премии (при условии наличия экономии фонда заработной платы):

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 60-летие и далее каждые 5 лет) трудовой деятельности (20-летие, 25-летие, 35-летие и далее каждые 5 лет);

- в связи с уходом на пенсию и рождением ребенка;

- в связи с профессиональным (День учителя), государственными праздниками РФ (День защитника Отечества, международный женский день) и школьным праздникам (День рождения ОУ);

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период;

- конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере;

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.7. При премировании наиболее успешно работающих сотрудников учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

4.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Премия за успешную работу максимальными размерами не ограничена.

4.9. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель ОУ. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников ОУ.

### **3. Порядок установления компенсационных выплат и доплат за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ. Решение об установлении

конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.5. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.6. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.7. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

Наименование	Основания(критерии) для премирования	Сумма	процент	Периодичность выполнения
Педагогический, обслуживающий персонал, заместители директора.	русский язык, родной язык, начальные классы в размере 10 процентов;		10%	ежемесячно
	математика, информатика, физика		5 %	ежемесячно
	другие предметы, требующие проверки тетрадей		2%	ежемесячно
	За квалификацию		20%	Ежемесячно
	- высшая категория		10%	
	За работу в школе - интернате		15%	ежемесячно
За вредные опасные условия труда по результатам аттестации рабочих мест			12%	ежемесячно

За работу в ночное время		35%	ежемесячно
за работу в школах-интернатах общего		15%	
За работу с детьми с РАС и детьми инвалидами (в т ч дистанционно)		20 %	ежемесячно
руководителям предметных школьных методических объединений (методических объединений организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования)		2 %	ежемесячно
за работу в исправительно-трудовых учреждениях (колониях), реализующих общеобразовательные		45 %	ежемесячно
Доплата за ведение сайта ОУ		До 20 % должностного оклада	
при награждении - грамотой Правительства КБР -Парламента КБР -Нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» - присвоение почетного звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»		15% 20% 15% 15%	ежемесячно
Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам организаций (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней в размере: за ученую степень «доктор наук» – 1,2; за ученую степень «кандидат наук» – 1.1.		20% 10%	Ежемесячно

- 3.8. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада

(должностного оклада) с ПК по ПКГ. Выплат компенсационного характера, , исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент т выполнения определённой работы или устанавливаются в абсолютном размере.

Наименование должностей	Основания(критерии) для выплаты	Сумма, руб	процент	Периодичность выполнения
	-за классное руководство - за тьюторство	1250		ежемесячно
	учителям и другим педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами		5 %	ежемесячно
	За заведование палатами	200/ед		ежемесячно
	библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров		2%	ежемесячно
	учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими		2%	ежемесячно
	руководителям предметных школьных методических объединений (методических объединений организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования)		2 %	ежемесячно
	Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах			ежемесячно
	при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;		3 %	
	при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;		5%	
	при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;		8%	
	при стаже работы свыше 15 лет – 1,10		10%	

- 3.9. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ за выполнение работы не входящей в круг основных обязанностей работника. Выплат компенсационного характера, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент т выполнения определённой работы или устанавливаются в абсолютном размере.

За организацию работ по антитеррорестической защищенности школы		До 20 % должностного оклада	
За расширение объема работы и ненормированный рабочий день возможно устанавливать доплаты к окладам Рабочему ЗСО Бухгалтеру Заместителям директора Заведующему производством Водителю		До 100%	Единовременно по приказу
Доплата за ведение сайта bus.gov		До 30 % должностного оклада	
Увеличения объема выполняемой работы		До 30% должностного оклада	
Председателю профсоюза		500 руб	ежемесячно
за звание «кандидат наук» за звание «доктор наук»		10% 20%	Ежемесячно
Материальная помощь - заместителям директора - гл. бухгалтеру - работникам находящимся на длительном стационарном лечении		До 2-х должностных окладов	По заявлению работника при наличии экономии ФОТ
Доплата за ведение сайта ОУ		До 20 % должностного оклада	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ "ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 1" МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ  
И НАУКИ КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ, Захохова Балкыз**  
Жарахматовна, директор

21.09.23 10:52  
(MSK)

Сертификат 7482825C2B5E6AA232182BBD7EAADD64