

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3
С. ГОЙТЫ ИМЕНИ Р. АРСАНУКАЕВА»
(МБОУ «СОШ № 3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева»)**

ПРИНЯТО

на заседании Общего собрания работников
МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева»
Протокол № 1 от «28» августа 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

директор
МБОУ «СОШ № 3 с. им. Р. Арсанукаева»
_____/ М.Х. Магомадова /
от 29.08.2026 №97-од

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева»
Протокол № 3 от «22» августа 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 04.08.2026);
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год (утв. решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025, протокол № 11пр);
- приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников...»;
- Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 № 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» (в ред. от 16.10.2020 № 199);
- Уставом МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева»;
- Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева»;
- коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия премирования работников школы, виды премий, критерии оценки результативности и качества труда, а также порядок определения размеров премиальных выплат.

1.3. Премирование работников школы производится в пределах утверждённого фонда оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных школой на оплату труда работников.

1.4. В соответствии с Едиными рекомендациями на 2026 год базовая часть фонда оплаты труда (гарантированный оклад) составляет не менее 70% от ставки, оставшиеся 30% направляются на стимулирующие выплаты и премии.

1.5. Премирование направлено на:

- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- стимулирование творческой активности и инициативы;
- повышение эффективности педагогического труда;
- закрепление квалифицированных кадров;
- признание достижений работников школы.

1.6. Премии носят как регулярный (ежемесячные, квартальные, годовые), так и единовременный характер.

1.7. Премияльные выплаты максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда школы.

2. Виды премий и основания премирования

2.1. Работникам школы устанавливаются следующие виды премий:

1. премия по итогам работы за месяц;
2. премия по итогам работы за квартал;
3. премия по итогам работы за год;
4. единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
5. премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
6. премия за качество выполняемых работ.

2.2. **Премия по итогам работы за месяц** выплачивается с учётом:

- инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы;
- достижения высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественной подготовки и своевременной сдачи отчётности;
- участия в инновационной деятельности;
- участия в выполнении важных работ и мероприятий.

2.3. **Премия по итогам работы за квартал** выплачивается по результатам выполнения квартальных показателей эффективности, определяемых на основе оценочных листов работников.

2.4. **Премия по итогам работы за год** выплачивается по результатам выполнения годовых показателей эффективности, а также с учётом личного вклада работника в общие результаты деятельности школы.

2.5. **Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями** применяется в целях социальной защищённости работников школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива:

Основание	Условия
В связи с празднованием Дня учителя	Ежегодно
В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения)	По достижении соответствующего возраста
При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	Однократно

При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	Однократно
--	------------

2.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке школы к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- при устранении последствий аварий.

2.7. Премия за качество выполняемых работ осуществляется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (Приложение №1 к настоящему Положению) с учётом мнения представительного органа работников школы.

2.8. Молодым специалистам – педагогическим работникам, поступившим на работу в школу после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, – может устанавливаться стимулирующая надбавка **до 30%** на первые три года профессиональной педагогической деятельности.

2.9. Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада) работника.

3. Порядок и условия премирования

3.1. Премирование работников школы производится на основании:

- результатов оценки эффективности деятельности работников (Приложение №1);
- решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Комиссия);
- приказа директора школы.

3.2. Для оценки результативности и качества труда работников школы создаётся **Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда**. Состав Комиссии утверждается приказом директора школы по согласованию с общим собранием работников.

3.3. В состав Комиссии включаются:

- директор школы (или его заместитель, председатель Комиссии);
- заместители директора по учебно-воспитательной работе;
- представитель профсоюзного комитета;
- представители педагогического коллектива (не менее 2 человек);
- представитель Управляющего совета (при наличии).

3.4. Порядок работы Комиссии:

- Комиссия собирается не реже одного раза в квартал;
- заседание считается правомочным, если на нём присутствует не менее двух третей членов Комиссии;
- решения принимаются открытым голосованием простым большинством голосов;
- результаты оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии.

3.5. **Оценочный лист** – основание для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работника. Оценочный лист заполняется работником самостоятельно за отчётный период, рассматривается Комиссией и утверждается директором школы.

3.6. Размер премии определяется пропорционально суммарному баллу по всем показателям оценочного листа. Стоимость одного балла определяется Комиссией исходя из объёма стимулирующей части фонда оплаты труда на соответствующий период.

3.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премии устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

3.8. Применение премий к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.9. **Снижение размера премии** работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом размер такого снижения премии **не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.**

3.10. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату премий, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

4.1. Оценка эффективности деятельности педагогических работников осуществляется по следующим направлениям:

1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% – 3 балла; 99–98% – 2 балла; 98–95% – 1 балл; менее 95% – 0 баллов
2	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1–3 – 1 балл; 4–6 – 2 балла; 7–9 – 3 балла
3	Наличие методических разработок (за расчётный период)	1 балл за каждую разработку
4	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК). Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	1 балл за каждый электронный ресурс, созданный педагогом
5	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчётов, мастер-классов, презентаций опыта	федеральный уровень – 2 балла; региональный уровень – 1 балл; муниципальный уровень – 0,5 балла; уровень учреждения – 0,5 балла

6	Участие в работе республиканских, районных конференций, мастер-классов, круглых столов	5 баллов – основной докладчик; 4 балла – содокладчик; 1 балл – рядовой участник
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа
8	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слётов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл

2. Воспитательная деятельность педагогов:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учёте и вовлечённого в работу кружков, клубов, спортивных секций школы
10	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учёте	1 балл
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведённое совместно с родителями
12	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний – 1 балл

3. Соблюдение исполнительской дисциплины:

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
14	Своевременная сдача планирующей и отчётной документации	Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл
15	Оформление кабинетов	Отсутствие замечаний – 1 балл
16	Ведение журналов учебных занятий без замечаний	1 балл – за отсутствие замечаний
17	Победа педагога в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 – участие; 2 – победа. Региональный: 2 – участие; 3 – победа. Федеральный: 3 – участие; 4 – победа

5. Порядок распределения премиального фонда

5.1. Распределение премиального фонда осуществляется Комиссией два раза в год (по итогам первого полугодия и по итогам учебного года) на основании оценочных листов работников.

5.2. Расчёт размеров премий производится следующим образом:

1. Определяется общая сумма премиального фонда на отчётный период.
2. Определяется сумма баллов, набранная всеми работниками по результатам оценки.
3. Определяется стоимость одного балла путём деления общей суммы премиального фонда на общую сумму баллов.
4. Размер премии конкретного работника определяется путём умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.

5.3. Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждается приказом директора школы.

5.4. Премии выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора школы и действует до принятия нового Положения.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными актами школы.

6.3. Настоящее Положение подлежит пересмотру не реже одного раза в год, а также при изменении законодательства Российской Федерации, регулирующего вопросы оплаты труда.

6.4. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на директора школы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00BAEA890E7DFB534CB1FC1DE0AAE96A0C
Владелец: Магомадова Мадина Хасановна
Действителен: с 31.10.2025 до 24.01.2027