

**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 стимулирующих выплатах работникам МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им.
Р. Арсанукаева»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах (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 трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2025, протокол № 12);
- 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 виды, условия, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №3 с. Гойты им. Р. Арсанукаева» (далее – школа), а также показатели эффективности и критерии оценки результативности и качества труда работников.

1.3. Стимулирующие выплаты являются составной частью фонда оплаты труда школы и осуществляются 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 компенсации.

1.5. Стимулирующие выплаты носят постоянный и (или) единовременный характер и устанавливаются с целью:

- усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса;
- развития творческой активности и инициативы;
- повышения эффективности педагогического труда;
- закрепления квалифицированных кадров;
- привлечения молодых специалистов.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя школы с учётом критериев оценки результативности и качества труда работника, определённых настоящим Положением, и с учётом мнения представительного органа работников.

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

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Работникам школы устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1. надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
2. надбавка за качество выполняемых работ;
3. надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4. выплата за наличие учёной степени;
5. надбавка молодым специалистам;
6. премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
7. иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные локальными актами школы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

Основание	Размер
Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании школы	до 10%
Педагогическим работникам за участие в работе инновационных площадок, творческих лабораторий, проведение исследовательской работы по обновлению содержания образования, внедрение новых педагогических технологий	до 20%
Работникам за личный вклад в общие результаты деятельности школы, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий	до 10%
Работникам, ответственным за организацию питания в школе	до 10%

2.3. Надбавка 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.

2.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам школы с учётом наличия необходимых финансовых средств:

Выслуга лет	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
свыше 15 лет	20%

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных организациях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трёх месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

2.5. Выплата за наличие учёной степени устанавливается:

Учёная степень	Размер выплаты
кандидат наук (в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности)	20% должностного оклада, ставки заработной платы
доктор наук (в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности)	30% должностного оклада, ставки заработной платы

2.6. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам, поступившим на работу в школу после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, – устанавливается на первые три года профессиональной педагогической деятельности в размере **до 30%**.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребёнком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в следующих формах:

2.7.1. Премия по итогам работы за месяц – устанавливается с учётом инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда, выполнения порученной работы, 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.

2.7.2. Премия по итогам работы за квартал – устанавливается по результатам выполнения квартальных показателей эффективности.

2.7.3. Премия по итогам работы за год – устанавливается по результатам выполнения годовых показателей эффективности.

2.7.4. 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:

- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призёров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

3.1. Установление стимулирующих выплат производится на основании:

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

3.2. Для оценки результативности и качества труда работников школы создаётся **комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда** (далее – Комиссия). 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. Комиссия осуществляет свою деятельность на основе локального нормативного акта школы, регламентирующего деятельность Комиссии, утверждаемого директором школы с учётом мнения представительного органа работников.

3.5. 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.

3.6. **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.

3.7. Размер стимулирующей выплаты 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.

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

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

3.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда школы. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, 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
1	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учёте и вовлечённого в работу кружков, клубов, спортивных секций школы
2	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учёте	1 балл
3	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведённое совместно с родителями
4	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
5	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний – 1 балл

3. Соблюдение исполнительской дисциплины:

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

5. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

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

5.2. Расчёт размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится следующим образом:

1. Определяется общая сумма стимулирующей части фонда оплаты труда на отчётный период.
2. Определяется сумма баллов, набранная всеми работниками по результатам оценки.

3. Определяется стоимость одного балла путём деления общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на общую сумму баллов.
4. Размер стимулирующей выплаты 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. Выплаты стимулирующего характера производятся 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.

Оценочный лист педагогического работника

Ф.И.О. работника: _____

Должность: _____

Отчётный период: _____

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки	Баллы (заполняется работником)	Баллы (утверждено Комиссией)
	1. Учебно-методическая деятельность			
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% – 3; 99–98% – 2; 98–95% – 1; менее 95% – 0		
2	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1–3 – 1; 4–6 – 2; 7–9 – 3		
3	Наличие методических разработок	1 балл за каждую		
4	Использование и создание ЭОР	1 балл за каждый ресурс		
5	Распространение передового педагогического опыта	фед. – 2; рег. – 1; мун. – 0,5; учрежд. – 0,5		
6	Участие в конференциях, мастер-классах	основной докладчик – 5; содокладчик – 4; участник – 1		
7	Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах, олимпиадах	мун.: 1–2; рег.: 2–3; фед.: 3–4		
8	Презентация результатов исследовательской деятельности	междунар. – 4; фед. – 3; рег. – 2; мун. – 1		
	2. Воспитательная деятельность			
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого		
10	Отсутствие обучающихся на внутришкольном учёте	1 балл		
11	Мероприятия с родителями	3 балла за каждое		
12	Снижение пропусков без уважительной причины	1 балл		
13	Оформление журналов классного руководителя	без замечаний – 1		

	3. Соблюдение исполнительской дисциплины			
14	Своевременная сдача документации	1 балл		
15	Оформление кабинетов	без замечаний – 1		
16	Ведение журналов без замечаний	1 балл		
17	Победа педагога в конкурсах, олимпиадах	мун.: 1–2; рег.: 2– 3; фед.: 3–4		
	ИТОГО:			

Подпись работника: _____ / _____ /

Дата: «» _____ 20 г.

Решение Комиссии:

Сумма баллов: _____

Размер стимулирующей выплаты: _____ руб.

Председатель Комиссии: _____ / _____ /

Секретарь Комиссии: _____ / _____ /

Сводка ключевых положений

Раздел	Основное содержание
1. Общие положения	Нормативная база, цели стимулирования, НСОТ (70% / 30%)
2. Виды стимулирующих выплат	7 видов выплат: интенсивность, качество, выслуга, учёная степень, молодые специалисты, премии, иные
3. Порядок установления	Комиссия, оценочный лист, стоимость балла, пределы ФОТ
4. Критерии эффективности	17 показателей по трём направлениям: учебно-методическая, воспитательная, исполнительская
5. Распределение	Расчёт стоимости балла, периодичность (2 раза в год), оформление протоколом
6. Заключительные положения	Срок действия, порядок изменений, пересмотр не реже 1 раза в год

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

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