

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 с. РОШНИ-ЧУ ИМ.
А.Ш.БЕКСУЛТАНОВА»**

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
Протокол № 8 от «31» 05 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-Чу им.
А.Ш.Бексултанова»

 / А.Д. Гойсумова/
Приказ № 40 от «31» 05 2025 г.

**Положение
о системе оплаты труда МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-Чу им. А.Ш.Бексултанова»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-Чу им. А.Ш.Бексултанова» (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:
 - Соглашения между Правительством Чеченской Республики, Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Чеченской Республики» и Республиканским объединением работодателей от 12 декабря 2023 г. «О минимальной заработной плате в Чеченской республике»;
 - Постановления Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 г. №184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики»;
 - Постановления Правительства Чеченской Республики от 17 августа 2020 г. №181 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-Чу им. А.Ш.Бексултанова» (далее – школа).
- 1.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания школой, субсидии из муниципального бюджета на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности школы.
- 1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться школой на выплаты стимулирующего характера.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.7. Условия оплаты труда работника школы, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат

компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

- 1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в Чеченской Республики на соответствующий год между Правительством Чеченской Республики, Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Чеченской Республики» и Республиканским объединением работодателей.
 - 1.9. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников школы включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.
- 2. Порядок и условия определения оплаты труда работников**
- 2.1. Оплата труда работника школы включает в себя:
 - должностной оклад, ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
 - повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера.
 - 2.2. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.
 - 2.3. На обеспечение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда школы (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в сельской местности, со спецификой работы, при которой выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).
 - 2.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, определенных настоящим Положением (Приложения №1 – № 3).
 - 2.5. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

3. Определение оплаты труда работников

- 3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников школы за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.
- 3.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в размерах:

- при наличии квалификационной категории «педагог-наставник» – 0,3;
- при наличии квалификационной категории «педагог-методист» – 0,3;
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

Педагогическим работникам, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание, начинающееся со слов «Заслуженный», «Почетный», – 0,2;
- за почетное звание, начинающееся со слов «Народный», – 0,3;
- за нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – 0,2;
- за медаль Л.С. Выготского – 0,3;
- за почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» – 0,25;
- за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающий право на присвоение звания «Ветеран труда», – 0,25.

Повышающий коэффициент за награду к минимальному размеру должностного оклада, ставок заработной платы устанавливается педагогическим работникам, которым присвоены почетные звания,

начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При наличии двух и более наград повышающий коэффициент за награду к должностному окладу, ставке заработной платы применяется к одной из наград, предусматривающих наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за награду пропорционально уменьшается.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы образует новые должностные оклады, ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3.3. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, не превышающего двух месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.5. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей профессиональных образовательных организаций – путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.6. Педагогическим работникам, реализующих основные общеобразовательные программы – образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение из расчета 1 000 рублей за выполнение функций

классного руководителя (далее – вознаграждение) в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 14 человек.

Размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся для классов (классов-комплектов) с наполняемостью менее указанной в абзаце первом настоящего пункта.

Наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число отчетного месяца соответствующего учебного года. На каникулярный период наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число месяца, предшествующего каникулам.

На установленные размеры вознаграждения не начисляются другие виды выплат и надбавок.

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом директора школы возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается ежемесячно.

Вознаграждение выплачивается при одновременном сохранении надбавок и доплат за классное руководство педагогическим работникам.

3.7. Должностные оклады заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора школы.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам школы относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени,

отработанному в неблагоприятных условиях, в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. В школе применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- за выполнение работ различной квалификации;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за особенности и специфику работы в школе.

4.4. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению.

4.5. В случаях когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) за качество выполняемых работ (за образцовое выполнение государственного задания);
- 4) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 5) за наличие ученой степени;
- 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.

5.2. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

- 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, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – до 20%;
- работникам за личный вклад в общие результаты деятельности школы, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников и др.) – до 10%;
- работникам, ответственным за организацию питания в школе – до 10%.

5.3. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется 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;
- устранении последствий аварий.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основе Показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (Приложение №5) с учетом мнения представительного органа работников школы.

5.5. Педагогическим работникам школы с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет 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 (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- 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 ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

5.6. За наличие ученой степени устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
- имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

5.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

- 5.8. В целях социальной защищенности работников школы и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора школы применяется единовременное премирование работников школы:
- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
 - 2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
 - 3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
 - 4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

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

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком 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.

- 5.10. В школе могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью школы;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

- 5.11. 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.

- 5.12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

- 5.13. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает директор школы по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в локальном нормативном акте школы, регламентирующем деятельность комиссии, утверждаемом директором школы с учетом мнения представительного органа работников.
- 5.14. Директор школы вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия предоставления и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом школы, принятым с учетом мнения представительного органа работников организации или (и) коллективным договором, соглашением.

- 5.15. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т. д.

6. Заключительные положения

- 6.1. Директор школы несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 6.2. 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 статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-
Чу им. А.Ш.Бексултанова»

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	15 358
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	15 358
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-логопед; учитель; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 665

Приложение №2
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-
Чу им. А.Ш.Бексултанова»

Должностные оклады административно-хозяйственного персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	14 200
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; оператор котельной; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 420
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; слесарь-сантехник; электромонтер; оператор котельной; машинист (кочегар) котельной; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 890

Приложение №3
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-
Чу им. А.Ш.Бексултанова»

Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант	13 890
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	14 830

Приложение №4
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-
Чу им. А.Ш.Бексултанова»

**Перечень выплат работникам школы за работу в условиях труда,
отклоняющихся от нормальных**

Наименование выплаты	Размер
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч до 6 ч) в размере 35 процентов от должностного оклада. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: – сдельщикам – по двойным сдельным расценкам; – работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; – работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели. Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации
Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
За специфику работы	– 20 процентов – педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий; – 15 процентов – учителям и преподавателям национального языка и литературы; – 10 процентов – педагогическим работникам за наставничество.
Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:	
За классное руководство;	– Ежемесячно от должностного оклада: – в 1-4 классах – 15 %

	– в 5-11 классах – 20 %; – Ежемесячно 5 000 (пять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе, но не более 2-х выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.
За проверку письменных работ;	Ежемесячно от должностного оклада: в 1-4 классах – 10 % в 5-11 классах: по русскому языку, родному языку, литературе – 15% по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике – 10 %
За руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;	Ежемесячно 15 процентов от должностного оклада
За заведование кабинетами и лабораториями	Ежемесячно 10 % от должностного оклада
За работу с библиотечным фондом учебников	Ежемесячно 20 % от должностного оклада
Учителям, преподавателям, другим работникам за обслуживание вычислительной техники (Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника)	Ежемесячно 15 % от должностного оклада
За руководство методобъединениями, предметными, цикловыми комиссиями	Ежемесячно 10 % от должностного оклада
Руководителю кружка по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников	Ежемесячно 20 % от должностного оклада
Одному из учителей начальной общеобразовательной школы, с числом учащихся до 50 человек за руководство школой	Ежемесячно 40 % от должностного оклада
Педагогическим работникам за проведение	

внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	20 50 80
За особенности и специфику работы в школе (классах, группах), в том числе: — осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях	Ежемесячно 20 % от должностного оклада
Педагогическим работникам за наставничество	Ежемесячно 10 % от должностного оклада

Приложение №5
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №1 с. Рошни-
Чу им. А.Ш.Бексултанова».

Критерии оценки показателей эффективности деятельности
педагогических работников

№ п/п	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников		
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 расчетный 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 отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	федеральный уровень – 2 балл; 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	Уровень мероприятия и баллы 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 слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня: создание и руководство научно-исследовательской работы (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике и т. п. – при условии представления опубликованной статьи – сборника, журнала и ксерокопии статьи (тезисов) при публикации в журналах и научных сборниках)	Международный уровень – 4 балла; федеральный уровень – 3 балла; региональный уровень – 2 балла; муниципальный уровень – 1 балл
2. Воспитательная деятельность педагогов		
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций школы
10	Отсутствие в классе обучающихся, состоящих на внутришкольном учете	1 балл
11	Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с родителями	3 балла за каждое мероприятие, проведенное 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		
14	Своевременная сдача планирующей и	Соблюдение сроков сдачи документов – 1

	отчетной документации	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

Директор

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 1EC15E340EBCF9CC419987BVCSE35E97
Владелец: Гойсумова Айзан Джунидовна
Действителен: с 12.05.2025 до 05.08.2026

А.Д.Гойсумова