

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МБОУ «СОШ №2 с. Кулары»
(протокол от 29.07.2025 №5)

Приложение №26

УТВЕРЖДЕНО

приказом
МБОУ «СОШ №2 с. Кулары»
от 01.09.2025 №70-од

**Положение
о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №2 с. Кулары»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ №2 с. Кулары» (далее – Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом:
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 №11;
 - Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 №ВП-1992/02;
 - Соглашение между Правительством Чеченской Республики, Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Чеченской Республики» и Республиканским объединением работодателей от 20 декабря 2024 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 №2 с. Кулары» (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. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала школы устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда школы.
- 1.10. Доля фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда школы.

- 1.11. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении (совершенствовании) условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Распределение фонда оплаты труда школы

- 2.1. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

- 2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:

- административно-управленческий персонал школы;
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (главный бухгалтер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал школы;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

- 2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда школы;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

- 2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда школы;

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда школы.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда школы.

3. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

- 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. Размеры должностных окладов работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.
- 3.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
 - повышающий коэффициент за награду.

Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию – 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» – 0,3;
- за ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающий право на присвоение звания «Ветеран труда», – 0,3.

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.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новые должностные оклады, ставки заработной платы и не 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.

- 3.4. 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.
- 3.5. Размеры должностных окладов устанавливаются работникам на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- 3.6. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:
- приложение №1 «Должностные оклады педагогических работников»;
 - приложение №2 «Должностные оклады младшего обслуживающего персонала»;
 - приложение №3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».
- 3.7. 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.
- 3.8. 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.
- 3.9. 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.
- 3.10. 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.

- 4.2. 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).
- 4.3. 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 4 процентов от должностного оклада (ставки).
- 4.4. В школе применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 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.
- 4.5. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с Приложением №4 к настоящему Положению.

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:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) за качество выполняемых работ:
 - за образцовое выполнение государственного задания;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за наличие ученой степени,
- 5) за наличие нагрудного знака;
- 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:

- 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 – до 30%;
- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, муниципального и федерального значения – до 10%;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – до 15%;
- 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 внесению изменений в положение об оплате труда работников и др.) – до 10%;

– работникам, ответственным за организацию питания в школе – до 10%.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (Приложение №5) и рассчитывается исходя из того, что 1 балл равен 1000 руб..

5.6. За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака 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;
- награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком – в размере 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований, предусматривающих наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

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

- 5.7. 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.
- 5.8. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется
- 5.9. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования (Приложение №6).
- 5.10. В целях социальной защищенности работников школы и поощрения 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.
- 5.11. 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.
- 5.12. 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 Положении о 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.
- 5.15. Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т. д..

Приложение №1
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №2 с. Кулары»

Должностные оклады педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки зарботной 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	15 665

Приложение №2

к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №2 с. Кулары»

Должностные оклады младшего обслуживающего персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные 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 №2 с. Кулары»

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 №2 с. Кулары»

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

Наименование выплаты	Размер
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, устанавливаемым Правительством РФ
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
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>Оплачивается в двойном размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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
Доплата за сверхурочную работу	Оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере
За выполнение работ различной квалификации	Оплачивается, как при работе более высокой квалификации
Доплата при совмещении профессий	Размер доплаты устанавливается по

(должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:	
За классное руководство;	<ul style="list-style-type: none"> – 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;	<p>Ежемесячно от должностного оклада:</p> <p>в 1-4 классах – 10 %</p> <p>в 5-11 классах:</p> <p>по русскому языку, родному языку, литературе – 15%</p> <p>по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике – 10 %</p>
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
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 №2 с. Кулары»

**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 отчетной 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

Приложение №6
к Положению о системе оплаты труда
работников МБОУ «СОШ №2 с. Кулары»

Основание для премирования работников и размеры премий

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Существенный вклад в деятельность школы, в результате чего она вошла в двадцатку лучших школ региона или страны
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	Участие школы в районных общественно-значимых мероприятиях
	Реализация школой не менее 4 профилей обучения
Иные работники	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов школы
	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в школе
	Выполнение дополнительных работ