

# Положение об оплате труда

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 1»  
(МБОУ «ЦО № 1»)*

СОГЛАСОВАНО .....  
*Общим собранием работников*  
*МБОУ «ЦО № 1»*  
(протокол от 29.03.2019 № 1)

УТВЕРЖДАЮ  
*Директор МБОУ «ЦО № 1»*  
*В.В. Иванов*  
29.03.2019

## Согласование

Согласуйте Положение с уполномоченным коллегиальным органом и профсоюзом, если он есть в организации

## ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников *муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 1»* (далее — Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников *муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 1»* (далее — образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 2019 года от 25.12.2018;
- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы от 06.12.2017;

## Документы

Проверьте, чтобы в перечне были только действующие документы. Например, Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений принимаются каждый год новые

## Региональное соглашение

Включите пункт в положение, если есть региональное или муниципальное соглашение, которое устанавливает минимальный размер зарплаты в образовательных организациях

## ФОТ

Укажите размер доли фонда оплаты труда с учетом требований регионального законодательства

- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП-1992/02;
- *Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Энской области от 15.07.2017 № 234.*

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, 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 образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией 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 раздельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, 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 Энской области на соответствующий год между правительством Энской области, энским объединением профсоюзов и энским объединением работодателей.*

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение

по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Заработная плата работников организации (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 ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации 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 образовательной организации;

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 воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, 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 образовательной организации;
- иные педагогические работники;
- общетраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

### Распределение ФОТ

Учтите при разработке раздела требования региональных и муниципальных актов

– профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{увд}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:  $\text{ФОТ}_{\text{увд}}$  – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$\text{ФОТб}$  – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

$\text{ПП}$  – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:  $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

$\text{ФОТ}$  – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\text{СТ}$  – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

#### Процент ФОТ

##### на оклады

Российская  
трехсторонняя  
комиссия рекомендует  
направлять  
на выплату окладов  
и ставок зарплаты  
не менее 70 процентов  
фонда оплаты  
труда (п. 36 Единых  
рекомендаций,  
утв. 22.12.2017 № 11)

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

### 3. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ И РАЗМЕРОВ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации 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 образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее — ПКГ), утверждаемым в установленном порядке.

3.3. 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.

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

*3.5. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:*

- *приложение № 1 «Должностные оклады педагогических работников»;*
- *приложение № 2 «Должностные оклады административно-хозяйственного персонала»;*
- *приложение № 3 «Должностные оклады учебно-вспомогательного персонала».*

*3.6. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя образовательной организации.*

#### **4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

4.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации 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.

#### **Базовая часть зарплаты**

Установите конкретный размер базовой части заработной платы работников в рублях

## Компенсации

Укажите выплаты, установленные трудовым законодательством (например, за выполнение работ различной квалификации), и выплаты, установленные организацией (например, за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями)

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 образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (на основании пп. 4.9, 4.10 Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02):

- *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 образовательной организации.*

*Специфика работы в образовательной организации включает:*

- *классное руководство;*
- *проверка письменных работ;*
- *заведование отделениями, филиалами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;*
- *руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;*
- *работа в учреждении, которое расположено в сельской местности;*
- *работа с учащимися, воспитанниками с ОВЗ или нуждающимися в длительном лечении;*
- *индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые не могут посещать образовательную организацию на общих основаниях;*
- *индивидуальное или групповое обучение детей, которые длительно находятся на лечении в стационарном лечебном учреждении.*

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 образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- *за результативность работы в предыдущем учебном году;*
- *за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;*
- *за стаж непрерывной работы;*
- *премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).*

5.2. 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.

5.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 5 к настоящему Положению) и рассчитывается *исходя из того, что 1 балл равен 1000 руб.*

5.4. 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 к настоящему Положению).

5.5. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

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

5.6. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени *осуществляет комиссия. Состав комиссии утверждает руководитель образовательной организации по согласованию с общим собранием работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется в положении*

### Стимулирующие выплаты

Перечень выплат федеральным бюджетным, автономным и казенным учреждениям рекомендует Минздравсоцразвития в приказе от 29.12.2007 № 818. Организация вправе установить свои выплаты

### Назначение стимулирующих выплат

Укажите, кто и как назначает стимулирующие выплаты в организации

*о комиссии, утверждаемом руководителем образовательной организации с учетом мнения общего собрания работников.*

## 6. МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

6.1. Оклад работников МБОУ «Центр образования № 1» с компенсационными и стимулирующими выплатами, за исключением оплаты за совмещение должностей (профессий), квартальных и годовых премий, сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не может быть ниже федерального МРОТ. <...>

### Компенсационные выплаты

Укажите, какие компенсационные выплаты не включаете в минимальную зарплату

## 7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

<...>

7.5. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. Работодатель платит за первую половину месяца 26-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца — 11-го числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

[Начисление зарплаты новичкам — способ 1]

7.6. Заработная плата новым работникам за первый месяц работы выплачивается 26-го и 11-го числа пропорционально отработанному времени.

[Начисление зарплаты новичкам — способ 2]

7.6. В первый месяц работы заработная плата выплачивается новым работникам в следующие даты:

7.6.1. Работникам, которых приняли на работу в период с 1-го по 13-е число месяца, часть заработной платы за первую половину месяца выплачивается 14-го числа текущего месяца, оставшаяся часть за первую половину месяца выплачивается 26-го числа текущего месяца, расчет за предыдущий месяц производится 11-го числа следующего месяца.

7.6.2. Работникам, которых приняли на работу в период с 14-го по 27-е число месяца, часть заработной платы за вторую половину месяца выплачивается 28-го числа текущего месяца, окончательный расчет производится 11-го числа следующего месяца.

7.7. При расчете заработной платы за первую половину месяца Работодатель учитывает оклад или тарифную ставку работника, надбавки за совмещение должностей, компенсации за работу в ночное время и во вредных условиях и другие выплаты, которые не зависят от итогов работы за расчетный месяц.

7.8. Районный коэффициент, процентную надбавку, компенсацию за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день и другие выплаты, которые зависят от итогов работы за расчетный месяц, работодатель учитывает при расчете заработной платы за вторую половину месяца.

### Аванс и зарплата

Перечислите выплаты, которые учитываете при расчете зарплаты за первую и вторую половины месяца



## 9. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1. Оклад работников *МБОУ «Центр образования № 1»* индексируется в связи с Указами Президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики № 597, «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» № 599.

9.2. Индексация оклада педагогических работников *производится ежегодно начиная с сентября. С 1 сентября 2020 года – на 5,4 процента; с 1 сентября 2021 года – на 6,6 процента.*

9.3. Оклад с учетом индексации выплачивается педагогическим работникам *МБОУ «Центр образования № 1»* начиная с 1 сентября 2020 года.

9.4. Индексация оклада непедагогических работников *производится ежегодно начиная с октября. С 1 октября 2020 года – на 3,8 процента; с 1 октября 2021 года – на 4 процента.*

9.5. Оклад с учетом индексации выплачивается непедагогическим работникам *МБОУ «Центр образования № 1»* начиная с 1 октября 2020 года.

<...>

### Порядок индексации

Оформите отдельным разделом. Укажите сроки, порядок, процент индексации

Приложение № 1  
к положению о системе оплаты труда работников  
*муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 1» от 29.03.2019*

**Должностные оклады  
педагогических работников**

**Оклады с учетом  
МРОТ**

Установите такие оклады, чтобы они были не меньше МРОТ, без учета компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормы, районного коэффициента и северной надбавки

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	12 130
	Музыкальный руководитель	
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	12 737
	Педагог-организатор	
3-й квалификационный уровень	Воспитатель	13 343
	Методист	
	Педагог-психолог	
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь	13 950
	Учитель	
	Учитель-дефектолог	

Приложение № 2  
к положению о системе оплаты труда работников  
*муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 1» от 29.03.2019*

**Должностные оклады  
административно-хозяйственного персонала**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофильные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	Секретарь	12 130
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофильные должности служащих второго уровня»		
3-й квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	13 343
	Заведующий столовой	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофильные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	12 130
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14 556

**Должность  
и квалификационный  
уровень**

Используйте Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и приказ Минтруда от 12.04.2013 № 148н для определения наименования должности и квалификационных уровней

Приложение № 3  
к положению о системе оплаты труда работников  
*муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 1» от 29.03.2019*

**Должностные оклады  
учебно-вспомогательного персонала**

**Оклады с учетом  
МРОТ**

Установите такие оклады, чтобы они с учетом доплат были не меньше МРОТ, без учета компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормы, районного коэффициента и северной надбавки

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>		
—	Помощник воспитателя	<i>10 000</i>
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	<i>11 000</i>
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	<i>11 500</i>

Приложение № 4  
к положению о системе оплаты труда работников  
*муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 1» от 29.03.2019*

**Перечень выплат работникам образовательной  
организации 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
Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 ч) в размере <b>35</b> процентов от должностного оклада
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
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

**Дополнительные  
выплаты**

Минобрнауки  
рекомендует включить  
в перечень выплаты:  
за работу с учениками,  
воспитанниками  
с ограниченными  
возможностями  
здоровья  
и (или) нуждающимися  
в длительном лечении;  
работу в сельских  
учреждениях;  
индивидуальное  
обучение на дому  
(письмо от 29.12.2017  
№ ВП-1992/02)

### Иные доплаты

Условия,  
отклоняющиеся  
от нормы  
у педагогических  
работников определены  
в пункте 4.9 письма  
Минобрнауки  
Р от 29.12.2017  
№ ВП-1992/02

Наименование выплаты	Размер
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
Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:	
— за классное руководство	Ежемесячно <b>20</b> процентов от должностного оклада
— проверку письменных работ	Ежемесячно <b>15</b> процентов от должностного оклада
— руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	Ежемесячно <b>15</b> процентов от должностного оклада
— заведование кабинетами и лабораториями	Ежемесячно <b>15</b> процентов от должностного оклада
За особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), в том числе:	
— за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении	Ежемесячно <b>40</b> процентов от должностного оклада
— осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях	Ежемесячно <b>40</b> процентов от должностного оклада

Приложение № 5  
к положению о системе оплаты труда работников  
*муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 1» от 29.03.2019*

**Критерии оценки показателей эффективности  
деятельности педагогических работников**

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
<b>1. Учебно-методическая деятельность педагогических работников</b>		
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 преподавателем
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

**Критерии оценки  
эффективности**

Разработайте критерии оценки показателей эффективности самостоятельно. Используйте таблицы с примерными показателями для детских садов и школ

**Показатели  
эффективности  
деятельности**

Определены письмом

Минобрнауки

от 20.06.2013

№ АП-1073/02

№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
6	Участие в работе областных 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 преподавателя 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
<b>2. Воспитательная деятельность преподавателей</b>		
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1 балл за каждого обучающегося, состоящего на учете и вовлеченного в работу кружков, клубов, спортивных секций образовательной организации



№	Показатель деятельности	Критерии оценки и количество баллов
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 учащимися учебных занятий без уважительной причины	1 балл
13	Оформление журналов классного руководителя	Отсутствие замечаний — 1 балл
<b>3. Соблюдение исполнительской дисциплины</b>		
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 преподавателя в конкурсах, олимпиадах	Муниципальный: 1 — участие; 2 — победа. Региональный: 2 — участие; 3 — победа. Федеральный: 3 — участие; 4 — победа

#### Балльная система

Образовательная организация может разработать свою систему начисления баллов

Приложение № 6  
к положению о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 1» от 29.03.2019

### Основание для премирования работников и размеры премий

#### Разовые премии

Введите разовые премии за специальные и сложные задания, особый вклад в развитие организации

Категории работников	Основание для премирования	Размер премии, руб.
Педагогические работники	Существенный вклад в деятельность образовательной организации, в результате чего она вошла в двадцатку лучших школ региона или страны	5000
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	2000
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся	1000
Административно-управленческий персонал	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	1000
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	1500
Иные работники	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации	1500
	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства	1500
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации	2500
	Выполнение дополнительных работ	1700