

АДМИНИСТРАЦИЯ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24 июня 2026 года

№ 298

Об утверждении Примерного
положения об оплате труда
руководителей и работников
муниципальных образовательных
учреждений города Черемхово

В целях определения единого подхода к установлению условий оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 38, подпунктами 9, 16 пункта 2 статьи 42 Устава муниципального образования «город Черемхово», администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города Черемхово от 28 августа 2025 года № 432 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово»;

- постановление администрации города Черемхово от 26 декабря 2025 года № 628 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово, утвержденное постановлением администрации города Черемхово от 28 августа 2025 года № 432»;

- постановление администрации города Черемхово от 22 января 2026 года № 24 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово, утвержденное постановлением администрации города Черемхово от 28 августа 2025 года № 432».

3. Управлению образования администрации города Черемхово (Вакула Е.Р.) в недельный срок со дня принятия настоящего постановления обеспечить ознакомление руководителей образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Черемхово, с настоящим постановлением.

4. Руководителям образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Черемхово, в течение 15 календарных дней со дня принятия настоящего постановления привести системы оплаты труда в соответствие с Примерным положением об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово.

5. Отделу по организационной, кадровой работе и контролю управления делами администрации города Черемхово (Федорова Г.П.) в течение 5 рабочих дней со дня принятия настоящего постановления внести информационную справку в оригиналы муниципальных правовых актов о дате признания утратившими силу в соответствии с пунктом 2 настоящего постановления.

6. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в газете «Черемховский рабочий» и размещению на официальном сайте администрации города Черемхово в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2026 года.

Мэр города Черемхово

В.А. Семенов

Примерное положение об оплате труда руководителей и работников
муниципальных образовательных учреждений города Черемхово

1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда руководителей и работников муниципальных образовательных учреждений города Черемхово (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и определяет основные условия установления оплаты труда руководителям и работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, муниципальных учреждений дошкольного и дополнительного образования (далее – учреждения), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образования администрации города Черемхово (далее – учредитель).

Положение служит основой для разработки локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда работников учреждений, подведомственных учредителю. Положение включает в себя:

- 1) порядок и условия установления окладов (должностных окладов);
- 2) перечень видов выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;
- 3) перечень видов выплат стимулирующего характера и иных дополнительных выплат, порядок и условия их установления;
- 4) особенности установления условий оплаты труда руководителю и заместителю руководителя учреждения;
- 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда.

2. Условия оплаты труда руководителя и работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

3. Системы оплаты труда руководителей и работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, муниципальными правовыми актами города Черемхово, а также Положением.

4. Руководитель учреждения при принятии локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда обеспечивает учет мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. При установлении условий оплаты труда работников учреждений обеспечивается уровень дифференциации заработной платы работников к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в размерах, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации. Уровень дифференциации заработной платы определяется в размерах, не ниже установленных муниципальным правовым актом города Черемхово.

6. Заработная плата руководителям и работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7. Все виды выплат руководителям и работникам учреждений, предусмотренные системами оплаты труда, учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка (за исключением материальной помощи).

8. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

9. Фонд оплаты труда руководителя и работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя оклады (должностные оклады), а также выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с разделом 3 Положения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с разделом 4 Положения.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

10. Оклад (должностной оклад) руководителя и работников учреждения представляет собой фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных (трудовых) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

11. Оклады (должностные оклады) работников учреждения (за исключением заместителей руководителя) устанавливаются трудовыми договорами с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений приведены в приложении № 1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям (профессиям), не включенным в профессиональные квалификационные группы, определяются руководителем учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

12. Размеры должностных окладов руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливаются трудовыми договорами с учетом особенностей, определенных разделом 5 Положения.

13. Размеры окладов (должностных окладов) руководителя и работников учреждения определяются в штатном расписании.

14. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов (служащих) и профессии рабочих учреждения.

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано с предоставлением компенсаций и льгот либо с наличием ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационных требований к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующих положений профессиональных стандартов.

15. Индексация (увеличение) размеров должностных окладов (окладов) руководителей и работников учреждений производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждений.

16. Изменение размеров должностных окладов (окладов) руководителя и работников учреждения производится путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

17. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в приложении № 2 к Положению.

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

4) иные выплаты компенсационного характера, в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредных условий труда:

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 1 степени (подкласс 3.1) - не менее 4 процентов установленной тарифной ставки (оклада);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 2 степени (подкласс 3.2) - не менее 8 процентов установленного оклада (тарифной ставки);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 степени (подкласс 3.3) - не менее 10 процентов установленного оклада (тарифной ставки);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 4 степени (подкласс 3.4) - не менее 12 процентов установленного оклада (тарифной ставки);

- для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к опасным условиям труда (класс 4) - не менее 20 процентов установленного оклада (тарифной ставки).

19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также квалификационной категории.

20. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Размер выплат за выполнение работы в ночное время устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исчисляемых сверх минимального размера оплаты труда.

22. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, устанавливаемые к заработной плате.

Конкретные размеры районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Перечень видов выплат стимулирующего характера и иных дополнительных выплат, порядок и условия их установления

23. В качестве выплат стимулирующего характера системами оплаты труда учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат:

- 1) ежемесячные выплаты за эффективность работы;
- 2) ежемесячные выплаты за профессиональное развитие;
- 3) ежемесячные выплаты за наличие квалификационной категории;
- 4) ежемесячная выплата в связи с получением образования;
- 5) доплата молодым специалистам;
- 6) премия по итогам работы.

24. Выплаты стимулирующего характера и иные дополнительные выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентах к должностному окладу (окладу) работника в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

25. Ежемесячные выплаты за эффективность работы устанавливаются педагогическим работникам учреждений с учетом выполнения следующих показателей эффективности и результативности:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) качество выполняемых работ;

3) профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.

Конкретные размеры ежемесячных выплат за эффективность работы устанавливаются по итогам подсчета количества баллов по установленным в учреждении показателям эффективности и результативности деятельности педагогических работников и критериям их выполнения за отчетный период (полугодие).

Для каждого показателя эффективности и результативности деятельности педагогических работников и критериев их выполнения присваивается определенное количество баллов. В показателях эффективности и результативности деятельности педагогических работников по каждой должности определяется максимальное количество баллов, превышение которого не допускается. Стоимость одного балла определяется путем деления фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, на общее количество баллов, набранное всеми педагогическими работниками по окончании отчетного периода. Сумма конкретной выплаты педагогическому работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Перечень критериев выполнения показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников учреждений приведен в приложении № 3 к Положению.

Педагогическим работникам, принятым на работу в учреждение в течение учебного года и не имеющим показателей эффективности и результативности деятельности за отчетный период (полугодие), ежемесячная выплата за эффективность работы устанавливается в сумме, эквивалентной 5 баллам, на период до завершения текущего учебного полугодия.

26. Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие устанавливаются:

- в размере 3000 рублей работникам, имеющим ученую степень кандидата наук; имеющим ученую степень доктора наук – 7000 рублей;

- в размере 2000 рублей работникам, награжденным орденами СССР: орденом Ленина, орденом Октябрьской Революции, орденом Трудового Красного Знамени, орденом «Знак Почета», орденом Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;

- в размере 1500 рублей работникам, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,

почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- в размере 1000 рублей работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудные знаки «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «За милосердие и благотворительность», «Почетный наставник», «За верность профессии», «Молодость и Профессионализм», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»;

- в размере 1000 рублей работникам учреждений дополнительного образования спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»;

- в размере 1000 рублей работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)».

Ежемесячные выплаты за профессиональное развитие устанавливаются работникам по основному месту работы пропорционально отработанному времени и не более чем на одну ставку.

При наличии у работника двух и более оснований для установления ежемесячной выплаты за профессиональное развитие, размер указанной выплаты определяется по наибольшему значению основания ее установления.

27. Ежемесячные выплаты за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливаются к должностному окладу с учетом педагогической нагрузки на ставку заработной платы в зависимости от учебной нагрузки.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться ежемесячные выплаты за наличие квалификационной категории и их размеры приведены в приложение № 4 к Положению.

28. Ежемесячная выплата в связи с получением образования устанавливается работникам учреждений, получающим высшее профессиональное образование по заочной форме обучения по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование», «Филология», «Лингвистика», «Специальное (дефектологическое) образование», «Физическая культура», «Спорт» впервые, а также работникам, имеющим среднее профессиональное образование по вышеуказанным направлениям и обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования по заочной форме обучения по направлениям «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление».

Ежемесячная выплата в связи с получением образования устанавливается на период получения образования в размере 3000 рублей по основному месту работы не более чем на одну ставку.

Основаниями установления ежемесячной выплаты в связи с получением образования являются:

- работа в муниципальном образовательном учреждении города Черемхово;

- приказ о зачислении в учреждение высшего профессионального образования по заочной форме обучения по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование», «Филология», «Лингвистика», «Специальное (дефектологическое) образование», «Физическая культура», «Спорт», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Государственное и муниципальное управление»;

- справка об отсутствии академического или иного отпуска, академической задолженности по итогам промежуточной аттестации.

29. Доплата молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам в возрасте до 30 лет, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении.

Доплата молодым специалистам осуществляется ежемесячно в первые три года работы и в размере 30 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

Основаниями установления доплаты молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего

образования либо документа, подтверждающего факт последнего года обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешного прохождения промежуточной аттестации при осуществлении педагогической деятельности по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования, либо документа, подтверждающего факт обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешного прохождения промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения при осуществлении педагогической деятельности по основным общеобразовательным программам и документа, подтверждающего факт обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешного прохождения промежуточной аттестации не менее чем за два года обучения при осуществлении педагогической деятельности по дополнительным общеобразовательным программам;

- работа в учреждении по специальности.

30. В целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения, могут выплачиваться премии по итогам работы (далее – премии) в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплата премии может производиться по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника по основному месту работы с сохранением всех выплат компенсационного характера, но не более месячного фонда оплаты труда работника.

Периодичность выплаты премии, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, иными локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Премия выплачивается пропорционально отработанному в соответствующем периоде времени при условии:

- 1) профессионального, компетентного и качественного выполнения должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;
- 2) инициативы, творчества и использования в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участия работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 5) соблюдения трудовой дисциплины;
- 6) отсутствия дисциплинарных взысканий;
- 7) отсутствия грубых ошибок и нарушений в рабочем процессе.

Выплата премии не осуществляются за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном очередном отпуске, иных дополнительных отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы или частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

31. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя и членов комиссии. В состав комиссии в обязательном порядке включается член представительного органа работников (при наличии). Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Решение комиссии об установлении размера выплаты за эффективность работы оформляется протоколом.

На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

32. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются в следующих случаях:

- 1) нарушение работником учреждения трудовой дисциплины;
- 2) нарушение работником утвержденных правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья обучающихся, санитарно-эпидемиологического режима;
- 3) нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения, ненадлежащее ведение служебной документации;
- 4) наличие обоснованных жалоб в отношении работников учреждения со стороны участников образовательного процесса;
- 5) в случае наложения на работника (руководителя) дисциплинарного взыскания на весь период его действия.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам только по основному месту работы (без учета внутреннего совместительства).

34. В качестве иных дополнительных выплат системами оплаты труда учреждений может устанавливаться выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

Надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее - надбавка) может устанавливаться работникам учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения) в размере до 300 процентов от должностного оклада (оклада) работника.

При определении конкретного размера надбавки учитывается степень сложности, напряженности выполняемых заданий (работ),

профессиональный уровень исполнения должностных (трудовых) обязанностей.

Надбавка носит срочный и персонифицированный характер и устанавливается на кратковременный (месяц) либо длительный период.

В отношении работников учреждения решение об установлении надбавки и ее размере либо об увеличении (уменьшении) ее размера принимается руководителем учреждения.

Выплата надбавки не осуществляется за период временной нетрудоспособности, нахождения в ежегодном очередном отпуске, иных дополнительных отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы или частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком.

При изменении характера работы и (или) функций работника размер надбавки может быть изменен с учетом требований, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе снижен в случае некачественного и несвоевременно исполнения заданий (обязанностей).

5. Особенности установления условий оплаты труда руководителю и заместителю руководителя учреждения

35. Условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя учреждения) определяемого в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Черемхово.

36. Оплата труда руководителя и заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения.

38. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

39. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения и его заместителей устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

40. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы руководителю и заместителю руководителя учреждения определяются учредителем на основании утвержденных им показателей и критериев эффективности деятельности руководителя и заместителей руководителя учреждения.

41. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям должен составлять не более 25 процентов фонда оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

42. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения и его заместителей.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и его заместителям не осуществляются при наличии оснований, предусмотренных пунктом 32 Положения.

6. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

44. Материальная помощь работнику (руководителю) оказывается в следующих случаях:

1) регистрация брака работника (руководителя) учреждения - на основании свидетельства о заключении брака;

2) рождение (усыновление, удочерение) ребенка - на основании свидетельства о рождении, свидетельства об усыновлении (удочерении);

3) в связи с юбилейными датами работника (руководителя) со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет);

4) необходимость лечения работника (руководителя), близких родственников (супруги, дети, родители), осуществляемого на платной основе, в том числе приобретения дорогостоящих медикаментов - на основании документов, подтверждающих соответствующие расходы и необходимость лечения;

5) причинение работнику (руководителю) материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, квартирной кражи, грабежа или иного противоправного посягательства на имущество - на основании справок соответствующих органов, подтверждающих факт причиненного материального ущерба;

6) смерть члена семьи - супруга (супруги), детей, родителей (далее - член семьи) - на основании свидетельства о смерти.

45. Выплата материальной помощи допускается наряду с применением других видов поощрения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

46. Материальная помощь работникам (руководителю) учреждения выплачивается в размере 10000 рублей.

По основанию, указанному в подпункте 4 пункта 44 Положения, материальная помощь выплачивается не чаще 1 раза в год. В

исключительных случаях, при длительной продолжительности и тяжелом заболевании работника, допускается неоднократная ее выплата по решению руководителя (руководителю – по решению учредителя).

47. Материальная помощь выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения.

48. Выплата материальной помощи работнику (руководителю) учреждения в связи со случаями, перечисленными в пункте 44 Положения, осуществляется по письменному заявлению работника (руководителя) учреждения с представлением документов, подтверждающих наличие соответствующих оснований, и оформляется приказом (распоряжением) руководителя учреждения, руководителю – приказом (распоряжением) учредителя.

49. В случае смерти работника (руководителя) учреждения материальная помощь может быть предоставлена членам его семьи.

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда руководителей и работников
муниципальных образовательных
учреждений города Черемхово,
утвержденному постановлением
администрации города Черемхово
от 24 июня 2026 года № 298

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников
учреждений

1. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	16 244
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	16 287
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	16 325
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	16 512
Инструктор по плаванию	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист	16 553
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	16 698
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	16 717
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Педагог-библиотекарь	

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	16 553
1) отделом;	
2) отделением;	
3) другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	

2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	15 642
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	15 667
Техник	
Художник-оформитель	
Оператор звукозаписи	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	15 753
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	15 833
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда	16 611
Специалист по кадрам	
Инженер-программист (программист)	

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
------------------------------------	--

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалифика- ционных разрядов в соответствии с Единым та- рифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	14 736
1) буфетчица;	
2) гардеробщик;	
3) дворник;	
4) истопник;	
5) кастелянша;	
6) кладовщик;	
7) костюмер;	
8) кухонный рабочий;	
9) машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья);	
10) оператор хлораторной установки;	
11) повар;	
12) подсобный рабочий;	
13) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	
14) рабочий по уходу за животными;	
15) садовник;	
16) слесарь по ремонту оборудования;	
17) слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей;	
18) слесарь-ремонтник;	
19) слесарь-сантехник;	
20) слесарь-электрик;	
21) столяр, плотник;	
22) сторож;	
23) тракторист;	
24) уборщик служебных помещений;	
25) швея;	
26) электрослесарь	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификаци- онных разрядов в соответствии с Единым та- рифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	14 810
1) водитель автомобиля;	
2) машинист (кочегар) котельной	
2 квалификационный уровень	

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	17 041
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	18 288
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	19 593

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Режиссер	15 649
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	15 753

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства

Наименование должности (профессии)	Минимальные размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	
Агроном	14 248
Ветеринарный врач	

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате
труда руководителей и работников
муниципальных образовательных
учреждений города Черемхово,
утвержденному постановлением
администрации города Черемхово
от 24 июня 2026 года № 298

**Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных**

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	Педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, в размере 100 рублей за 1 обучающегося в классе наполняемостью 25 человек и более, за исключением классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наполняемостью 12 человек и более. Оплата за классное руководство более чем за 1 класс-комплект осуществляется по согласованию с учредителем. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.
2	Проверка письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ: - учителям 1 - 4 классов – 2 040 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки; - учителям 5 - 11 классов по русскому языку, литературе, математике - 2 040 руб. с учетом учебной нагрузки; - учителям 5 - 11 классов по иностранному языку, химии, физике, биологии, истории, обществознанию, черчению, географии, информатике – 680 руб. с учетом учебной нагрузки.
3	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, теплицами, музейными комнатами, образовательными центрами - структурными подразделениями муниципальных общеобразовательных учреждений	1) педагогическим работникам за заведование кабинетами – 1 200 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки; 2) педагогическим работникам за заведование музейными комнатами, образовательными центрами-структурными подразделениями муниципальных общеобразовательных учреждений – 2 040 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки; 3) педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – 1 200 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки; 4) работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами (круглогодично) – 2 040 руб. на ставку заработной платы, независимо от нагрузки.
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	Работникам за руководство городскими методическими объединениями – 3 400 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки.
5	Работа в классах (группах),	1) педагогическим работникам классов для обуча-

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
	осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	ющихся с задержкой психического развития, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, - 2 040 руб. с учетом учебной нагрузки; 2) педагогическим работникам классов для обучающихся с умственной отсталостью, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, - 2 720 руб. с учетом учебной нагрузки; 3) педагогическим работникам групп компенсирующей направленности – 2 720 руб. с учетом учебной нагрузки.
6	Работа в классах, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих программы профильного обучения и углубленного изучения отдельных предметов	1) педагогическим работникам, осуществляющим преподавание профильных предметов и (или), реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов, - 2 720 руб. с учетом учебной нагрузки; 2) педагогам 5 - 11 классов лицея, не осуществляющим преподавание профильных предметов и не реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов, - 1 360 руб. с учетом учебной нагрузки.
7	Индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или заключения психолого-медико-педагогической комиссии	Педагогическим работникам – 2 720 руб. с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану.
8	Внеклассная работа	Учителям физической культуры: - от 10 - 19 классов-комплектов – 1 500 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки; - от 20 - 29 классов-комплектов – 3 000 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки; - от 30 классов-комплектов и более – 6 000 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки.
9	Заведование учебно-консультационными пунктами	Педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами – 1 360 руб. на ставку заработной платы, независимо от учебной нагрузки.

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда руководителей и работников
муниципальных образовательных
учреждений города Черемхово,
утвержденному постановлением
администрации города Черемхово
от 24 июня 2026 года № 298

Перечень критериев выполнения показателей эффективности и
результативности деятельности педагогических работников учреждений

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
Учитель			
Профессиональное развитие; степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестации в 11 классах	успеваемость 100% при подготовке от 50% до 100% обучающихся к ГИА от общего количества обучающихся 11 класса	2
		успеваемость 100% при подготовке менее 50% обучающихся к ГИА от общего количества обучающихся 11 класса	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестации в 9 классах	успеваемость ниже 100%	0
		успеваемость 100% при подготовке от 50% до 100% обучающихся к ГИА от общего количества обучающихся 9 класса	2
		успеваемость 100% при подготовке менее 50% обучающихся к ГИА от общего количества обучающихся 9 класса	1
		успеваемость ниже 100%	0
	Результативность написания Всероссийских проверочных работ	успеваемость не менее 70% (в каждом преподаваемом классе)	1
		успеваемость ниже 70%	0
	Результативность участия учащихся в различных олимпиадах (очные), НПК (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия учащихся в различных конкурсах (очные), соревнованиях (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
		(региональные)	
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
ИТОГО			25
Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке, проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования и/или высшего профессионального образования, соответствующего профилю объединения дополнительного образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, олимпиадах, слетах, соревнованиях и прочее	победители и призеры (международные очные)	5
		победители и призеры (федеральные очные)	4
		победители и призеры (региональные очные)	3
		победители и призеры (муниципальные очные и заочные всех уровней)	2
	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	участие (очное всех уровней)	1
		востребованность не ме-	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
		не менее 60% или более	
		востребованность менее 60%	0
	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	1
		отсутствие	0
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета уровня образовательной организации)	наличие	1
		отсутствие	0
ИТОГО			20
Социальный педагог			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)		
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Доля учащихся, состоящих на учете в отделе по делам несовершеннолетних полиции	снижение % состоящих на учете в отделе по делам несовершеннолетних полиции по сравнению с предыдущим периодом	1
		увеличение % или отсутствие положительной динамики	0
	Охват учащихся социально-психологическим тестированием (1 этап)	охват 100%	1
		менее 100%	0
	Охват организованной занятостью, в том числе дополнительным образованием, детей, состоящих на всех видах учета и состоящих в банке данных детей из семей, находящихся в социально-опасном положении	не менее 90%	1
		менее 90%	0
	Результативность участия учащихся в различных конкурсах (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (ин-	активное участие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	новационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	отсутствие участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения в уполномоченные органы	соблюдение сроков и качества предоставления документации	1
		не соблюдение сроков	0
ИТОГО			20
Педагог-психолог			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интен-	Охват обучающихся индиви-	наличие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
сивность и высокие результаты работы	дуальной коррекционной работой, выходящей за рамки нормативного минимума (кроме сопровождения процессов адаптации в 1-х, 5-х, 10-х классах, профориентации в 9-х классах, подготовки к государственной итоговой аттестации)	отсутствие	0
	Охват обучающихся индивидуальной коррекционной работой по итогам СПТ (1 этап)	охват 100% обучающихся, показавших высокую и высочайшую вероятность рискованного поведения индивидуальной коррекционной работой	1
		менее 100%	0
	Работа с педагогами и родителями обучающихся по повышению их компетентности в вопросах психологического развития детей	наличие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия учащихся в различных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение	наличие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	ние ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения в уполномоченные органы	соблюдение сроков и качества предоставления документации	1
		не соблюдение сроков	0
ИТОГО			20
Педагог-библиотекарь			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Расширение образовательных возможностей обучающихся через проведение библиотечных часов/уроков, конкурсов, тематических выставок и др.	наличие	1
		отсутствие	0
	Проведение совместных с педагогами мероприятий в рамках внеурочной деятельности, направленных на достижение личностных результатов образования	наличие	1
		отсутствие	0
	Работа с педагогами и родителями обучающихся по повышению их компетентности	наличие	1
		отсутствие	0

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	в вопросах воспитания детей		
	Результативность участия учащихся в различных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения в уполномоченные органы	соблюдение сроков и качества предоставления документации	1
		не соблюдение сроков	0
ИТОГО			20
Учитель-логопед, учитель-дефектолог			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность образовательной деятельности и индивидуальной коррекционной работы с учащимися	наличие аналитических документов по результатам индивидуальной коррекционной работы за полугодие	1
		отсутствие	0
	Охват обучающихся коррекционной работой сверх нормативной численности на 1 ставку	26 - 30 человек (учитель-логопед), 13 - 15 человек (учитель-дефектолог)	1
		нормативная численность	0
	Работа с педагогами и родителями обучающихся по повышению их компетентности в вопросах речевого и интеллектуального развития детей	наличие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия учащихся (воспитанников) в различных конкурсах (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие участия	0
	Результативность участия в	победители и призеры	3

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	профессиональных конкурсах	(федеральные)	
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения в уполномоченные органы	соблюдение сроков и качества предоставления документации	1
		не соблюдение сроков	0
ИТОГО			20
Методист, старший воспитатель			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка организации к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность аттестации педагогов на соответствие требованиям квалификационной категории	положительная динамика в сравнении с прошедшим периодом, стабильность результатов	1
		отрицательная динамика	0
	Результативность сопровождения педагогов в конкурсно-соревновательной, исследовательской и проектной деятельности обучающихся	победители и призеры (федеральные очные)	3
		победители и призеры (региональные очные)	2
		победители и призеры	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
		(муниципальные очные и заочные всех уровней)	
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, учащимися, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Работа с педагогами и родителями по повышению их компетентности в вопросах воспитания и обучения	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие	0
	Результативность сопровождения педагогов в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета уровня образовательной организации)	наличие	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Своевременная, качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения в уполномоченные органы	соблюдение сроков и качества предоставления документации	1
		не соблюдение сроков	0
ИТОГО			20
Педагог-организатор			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника, в соответствии с задачами развития образовательной организации	наличие	1
		отсутствие	0

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования и/или высшего профессионального образования, соответствующего профилю работы	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Сопровождение деятельности органов ученического самоуправления, добровольческих отрядов	наличие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, олимпиадах, слетах, соревнованиях и прочее	победители и призеры (международные очные)	5
		победители и призеры (федеральные очные)	4
		победители и призеры (региональные очные)	3
		победители и призеры (муниципальные очные и заочные всех уровней)	2
		участие (очное всех уровней)	1
		наличие материалов, подтверждающих эффективность деятельности (на муниципальном и школьном уровне)	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета уровня образовательной организации)	победители и призеры (муниципальные)	1
		наличие	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Проведение на высоком качественном уровне масштабных общешкольных мероприятий	в зависимости от степени участия (0-2б.)	2
ИТОГО			20
Воспитатель			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника	наличие	1
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия воспитанников в различных конкурсах, олимпиадах (очные)	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Наставническая работа (с	наличие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
	молодыми специалистами, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета уровня дошкольной образовательной организации)	наличие	1
		отсутствие	0
	Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие
наличие			0
Посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения, учащимися группы продленного дня		81 - 100 % (группы дошкольного возраста), 71-100% (группы раннего возраста)	2
		71 - 80 % (группы дошкольного возраста), 61 - 70% (группы раннего возраста)	1
		менее 70% (группы дошкольного возраста), менее 60% (группы раннего возраста)	0
ИТОГО			20
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по плаванию			
Профессиональное	Профессиональное развитие	наличие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов
развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника	отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, организация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и прочее)	в зависимости от степени участия (0 - 2 балла)	2
	Наличие высшего педагогического образования	наличие	2
Надбавка за выслугу лет	Стаж педагогической деятельности	более 10 лет	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (очные)	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	3
		победители и призеры (муниципальные)	2
		участие (очное всех уровней)	1
	Наставническая работа (с молодыми специалистами, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной деятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	активное участие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	3
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Количество баллов	
		(муниципальные)		
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета уровня дошкольной образовательной организации)	наличие	1	
		отсутствие	0	
		Работа с педагогами и родителями воспитанников по повышению их компетентности в вопросах физического и художественно-эстетического развития детей	наличие	1
			отсутствие	0
	Выплата за качество выполняемых работ	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения в уполномоченные органы	соблюдение сроков и качества предоставления документации	1
не соблюдение сроков			0	
ИТОГО			20	

Принятые сокращения:

- ГИА - государственная итоговая аттестация;
- НПК - научно-практическая конференция;
- СПТ - социально-психологическое тестирование.

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда руководителей и работников
муниципальных образовательных
учреждений города Черемхово,
утвержденному постановлением
администрации города Черемхово
от 24 июня 2026 года № 298

Размеры выплат за наличие квалификационной категории

Наименование должности	Размер стимулирующих выплат к должностному окладу за квалификационную категорию в зависимости от учебной нагрузки
Воспитатель	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории.
Инструктор по физической культуре	
Методист	
Музыкальный руководитель	
Педагог-библиотекарь	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Педагог-психолог	
Социальный педагог	
Старший воспитатель	
Тренер-преподаватель	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова