

А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 20 июня 2019 года

№ 486

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. 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.

3. 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.

4. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города Черемхово от 28 ноября 2012 года № 937 «Об утверждении Типового положения о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление администрации города Черемхово от 24 мая 2013 года № 435 «О внесении изменений в Типовое положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление администрации города Черемхово от 24 мая 2013 года № 436 «О повышении минимальных окладов (ставок) заработной платы работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений»;

- постановление администрации города Черемхово от 27 июня 2013 года № 575 «О повышении минимальных окладов (ставок) заработной платы работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детей»;

- постановление администрации города Черемхово от 24 сентября 2013 года № 864 «Об установлении минимальных окладов (ставок) заработной платы педагогическим работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений и внесении изменения в муниципальный правовой акт»;

- постановление администрации города Черемхово от 31 декабря 2013 года № 1237 «О внесении изменений в Типовое положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений»;

- постановление администрации города Черемхово от 9 марта 2017 года № 148 «О внесении изменения в муниципальный правовой акт»;

- постановление администрации города Черемхово от 15 сентября 2017 года № 806 «О внесении изменения в Типовое положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденное постановлением администрации города Черемхово от 28 ноября 2012 года № 937»;

- постановление администрации города Черемхово от 28 декабря 2017 года № 1167 «О внесении изменения в Типовое положение о новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденное постановлением администрации города Черемхово от 28 ноября 2012 года № 937».

5. Отделу по организационной, кадровой работе и контролю управления делами администрации города Черемхово (Федорова Г.П.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего постановления внести информационную справку в оригиналы муниципальных правовых актов о дате признания их утратившими силу в соответствии с пунктом 4 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».

Мэр города Черемхово

В.А. Семенов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Черемхово
от 20 июня 2019 года № 486

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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых 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), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет управление образования администрации города Черемхово (далее – учредитель).

Положение служит основой для разработки локальных нормативных актов учреждений по вопросам оплаты труда работников образовательных учреждений, подведомственных управлению образования. 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, порядок и условия их установления;
- 4) особенности установления условий оплаты труда руководителю и заместителю руководителя учреждения;
- 5) порядок предоставления материальной помощи руководителю и работникам учреждений.

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 настоящим 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 настоящего Положения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера, установленные в соответствии с разделом 4 настоящего 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) в размерах, не ниже рекомендованных настоящим Положением.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений приведены в приложении № 1 к настоящему 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 настоящего 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 с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке,

устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

15. Индексация (увеличение) размеров должностных окладов (окладов) руководителей и работников учреждений производится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы города Черемхово о местном бюджете на соответствующий финансовый год.

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 настоящему 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. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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. Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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, порядок и условия их установления

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

- 1) выплаты за эффективность деятельности;
- 2) выплаты за наличие ученой степени и за наличие квалификационной категории;
- 3) доплаты молодым специалистам;
- 4) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы.

24. Выплаты стимулирующего характера 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.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя и заместителя руководителя.

25. Выплаты за эффективность работы могут устанавливаться 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 выплат за эффективность работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, год) на основании подсчета количества баллов по установленным в учреждении показателям эффективности и результативности деятельности педагогических работников и критериям их выполнения.

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 приведен в приложении № 4 к настоящему Положению.

26. Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам, приведен в приложении № 3 к настоящему Положению.

27. Педагогическим работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера по основному месту работы за наличие ученой степени в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей.

28. Выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливаются с учетом педагогической нагрузки на ставку заработной платы. Размеры выплат за наличие квалификационной категории приведены в приложение № 5 к настоящему Положению.

29. Молодым специалистам до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливается доплата в размере:

- 50 процентов – за первый год работы;
- 30 процентов – за второй и третий год работы.

Основаниями установления доплаты молодым специалистам являются:

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

- работа в учреждении по специальности.

30. Работникам учреждения (за исключением заместителей руководителя учреждения) может устанавливаться надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее - надбавка) в размере до 200 процентов от должностного оклада (оклада).

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 её размере либо об увеличении (уменьшении) её 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 ребёнком.

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

31. В целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения, за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы в размере от 25 до 50 процентов от должностного оклада (оклада).

Премиальные выплаты по итогам работы могут осуществляться только за счет средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Периодичность премиальных выплат по итогам работы, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа).

Премиальные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;

- 2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участие 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.

Премияльные выплаты по итогам работы 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 ребёнком.

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

Решение комиссии об установлении размера выплаты за эффективность работы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

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.

33. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются в следующих случаях:

- 1) нарушение работником учреждения трудовой дисциплины;
- 2) нарушение работником утвержденных правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции 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.

34. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам только по основной должности без учета внутреннего совмещения.

35. Работникам учреждений за счет средств фонда оплаты труда производятся премиальные выплаты к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет).

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

36. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителя 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 заместителя руководителя учреждения) определяемого в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Черемхово.

37. Оплата труда руководителя и заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. 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 среднего размера заработной платы работников учреждения.

Расчет размера средней заработной платы работников учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, утверждаемым приказом (распоряжением) учредителя.

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

40. Выплаты компенсационного характера для руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

41. Выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителю руководителя учреждения 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 заместителя руководителя учреждения.

Премияльная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в учреждении, в порядке, определенном пунктом 32 настоящего Положения.

42. Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителю руководителя учреждения должен составлять не более 25 процентов фонда оплаты труда руководителя и заместителя руководителя учреждения.

43. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителю руководителя учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя учреждения.

44. Выплаты стимулирующего характера руководителю и заместителю руководителя учреждения не осуществляются при наличии оснований, предусмотренных пунктом 33 настоящего Положения.

6. Порядок предоставления материальной помощи руководителю и работникам учреждений

45. Материальная помощь работнику (руководителю) учреждения может быть предоставлена в следующих случаях:

- в связи с причинением работнику (руководителю) учреждения материального ущерба в результате стихийных бедствий, кражи имущества, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- в связи с болезнью работника (руководителя) учреждения, болезнью или смертью членов семьи (супруги, дети, родители);
- в связи с регистрацией брака работника (руководителя) учреждения и рождением ребенка.

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

47. Материальная помощь работникам учреждения (за исключением заместителя руководителя учреждения) выплачивается в размере до одного оклада (должностного оклада), руководителю и заместителю руководителя учреждения – в размере до одного минимального размера оплаты труда.

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

49. Выплата материальной помощи работнику (руководителю) учреждения в связи со случаями, перечисленными в пункте 45 настоящего 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.

50. 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 20 июня 2019 года № 486

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников
учреждений

1. Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	6500
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре и плаванию	7800
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист	7900
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	7950
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	8000
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подраз- делением:	8050
отделом	
отделением	

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
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)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6500
Секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	6550
Лаборант	
Техник	
Художник-оформитель	
Оператор звукозаписи	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	6600
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	6650
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда	7000
Инженер-программист (программист)	

3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые 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 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
Кочегар	6000 – 1 квалификационный разряд; 6050 – 2 квалификационный разряд; 6100 – 3 квалификационный разряд.
Подсобный рабочий	
Кухонный рабочий	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Швея по ремонту одежды	
Швея	
Костюмер	
Оператор хлораторной установки	
Рабочий бассейна	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Столяр, плотник	
Слесарь-электрик	
Слесарь-сантехник	
Слесарь по ремонту оборудования	
Слесарь-ремонтник	
Буфетчица	
Повар	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Истопник	
Кастелянша	
Кладовщик	
Садовник	
Тракторист	
Рабочий по уходу за животными	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	6150 – 4 квалификационный разряд; 6200 – 5 квалификационный разряд.
Водитель автомобиля	
Машинист (кочегар) котельной	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6250 – 6 квалификационный разряд; 6300 – 7 квалификационный разряд.
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификацион-	

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
ного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6350
4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6400

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

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Режиссер	6500
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	6550
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	6600

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сельского хозяйства

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемые размеры должностного оклада (оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»	
Агроном	7000
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 20 июня 2019 года № 486

Компенсационные выплаты при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
1	Классное руководство	1) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, 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) в классах (классах-комплектах) школ всех типов и наименований с числом учащихся менее 15 человек оплата за классное руководство производится в размере 50 процентов соответствующих выплат.
2	Проверка письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ: – учителям 1-4 классов – 15 процентов, независимо от учебной нагрузки; – учителям 5-11 классов по русскому языку, родному языку, литературе, математике – 15 процентов от учебной нагрузки; – учителям 5-11 классов по иностранному языку, черчению, химии, физике - в размере 5 процентов от учебной нагрузки; 2) в классах (классах-комплектах) школ всех типов и наименований с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку тетрадей производится в размере 50 процентов соответствующих выплат. Данный порядок применяется при делении классов на подгруппы.
3	Заведование: кабинетами,	1) педагогическим работникам за заведование

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
	учебными мастерскими, учебно-опытными участками, теплицами, музейными комнатами	кабинетами, музейными комнатами - в размере 5 процентов оклада; 2) педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими – в размере 5 процентов оклада; 3) работникам за заведование учебно-опытными участками, теплицами (апрель-сентябрь) - в размере 10 процентов оклада.
4	Руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими объединениями - в размере от 5 до 10 процентов оклада; 2) работникам за руководство городскими методическими объединениями – до 20 процентов оклада.
5	Работа в классах (группах), осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы	1) педагогическим работникам классов для обучающихся с задержкой психического развития, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, - 15 процентов оклада; 2) педагогическим работникам классов для обучающихся с умственной отсталостью, реализующим адаптированные основные общеобразовательные программы, - 15 процентов оклада; 3) педагогическим работникам групп компенсирующей направленности – 15 процентов оклада.
6	Работа в классах, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих программы профильного обучения и углубленного изучения отдельных предметов	Педагогическим работникам, осуществляющим преподавание профильных предметов и/или, реализующим программы углубленного изучения отдельных предметов - 15 процентов от минимального размера оклада по занимаемой должности.
7	Работа в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализующих адаптированные основные образовательные программы	1) педагогическим работникам – 15 процентов оклада; 2) младшим воспитателям, деятельность которых связана с присмотром и уходом за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья – 15 процентов оклада.
8	Индивидуальное обучение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или заключения психолого-медико-педагогической комиссии	Педагогическим работникам – 10 процентов оклада с учетом педагогической нагрузки по обучению детей по индивидуальному учебному плану.
9	Работа в составе психолого-медико-педагогических комиссий	Педагогическим работникам – 10 процентов оклада.
10	Внеклассная работа	Учителям физической культуры: - от 10 – 19 классов-комплектов – 20 процентов от минимального размера оклада по занимаемой должности;

N п/п	Наименование компенсационной выплаты	Основание и размер компенсационной выплаты
		- от 20 – 29 классов-комплектов – 40 процентов от минимального размера оклада по занимаемой должности; - от 30 классов-комплектов и более – 60 процентов от минимального размера оклада по занимаемой должности.
11	Заведование учебно-консультационными пунктами	Педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами – 10 процентов оклада.

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 20 июня 2019 года № 486

Перечень должностей работников учреждений, которые относятся к персоналу, осуществляющему деятельность, связанную непосредственно с обучением, присмотром и уходом, воспитанием обучающихся, не относящихся к педагогическим работникам

1. Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.
2. Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения.
3. Заведующий библиотекой.
4. Библиотекарь.
5. Младший воспитатель.
6. Шеф-повар.
7. Повар.

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 20 июня 2019 года № 486

**Перечень критериев выполнения показателей эффективности и
результативности деятельности педагогических работников учреждений**

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
Учитель			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника	наличие	2
		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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	в зависимости от степени качества и срочности (0-2б.)	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестации в 11 классах	успеваемость 100%	2
		успеваемость ниже 100%	0
	Результативность прохождения обучающимися государственной итоговой аттестации в 9 классах	успеваемость 100%	2
		успеваемость от 90%	1
		успеваемость ниже 90%	0
	Результативность участия учащихся в различных олимпиадах (очные)	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Участие в качестве эксперта:	участие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	отсутствие	0
	Результативность участия учащихся в различных конкурсах (очные)	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Эффективная 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 участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
	Руководство проектной деятельностью учащихся	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие проектной деятельности	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
ИТОГО			30
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	наличие	2
		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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	в зависимости от степени качества и срочности (0-2б.)	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Наличие положительной динамики вовлечения обучающихся, состоящих на всех видах профилактического учета по сравнению с прошедшим периодом	наличие положительной динамики	1
		отсутствие положительной динамики	0
	Результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, олимпиадах, слетах, соревнованиях и т.д.	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
		участие	2
	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	отсутствие	0
	Реализация адаптивной общеобразовательной программы дополнительного образования для детей с отклонениями в развитии и детей-инвалидов	наличие	2
		отсутствие	0
	Наличие положительной динамики вовлечения детей с	наличие положительной динамики	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	отклонениями в развитии и детей-инвалидов в дополнительное образование по сравнению с прошедшим периодом	отсутствие положительной динамики	0
	Эффективная 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 участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	4
		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
	Руководство проектной деятельностью учащихся	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие руководства проектной деятельностью	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
ИТОГО			30
Социальный педагог			
Профессиональное	Профессиональное развитие	наличие	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во 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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	наличие	2
		отсутствие	0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Доля "отсева" учащихся	снижение по сравнению с предыдущим периодом	1
		отсутствие положительной динамики	0
	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 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	85-100 %	2
		71-84 %	1
		менее 70 %	0
	Охват учащихся социально-психологическим тестированием учащихся на предмет немедицинского потребления наркотических средств (2 этап), %	положительная динамика в сравнении с предыдущим годом	1
		отсутствие положительной динамики	0
	Результативность участия учащихся в различных конкурсах (очные)	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
		(муниципальные)	
	Эффективная 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 участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
	Руководство проектной деятельностью учащихся	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие руководства проектной деятельностью	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения, её сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	в зависимости от объема и качества (0-2б.)	2
ИТОГО			30
Педагог-психолог			
Профессиональное	Профессиональное развитие	наличие	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во 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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	наличие	2
		отсутствие	0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Охват обучающихся 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)	наличие	2
		отсутствие	0
	Участие в подготовке документов для обследования обучающихся на территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (ТПМПК), по запросам Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и др. структур	наличие	1
		отсутствие	0
	Удовлетворенность родителей и учителей (воспитателей) результатами работы специалистов (по итогам анкетирования)	свыше 95 %	1
		менее 95 %	0
	Эффективность работы с педагогами и родителями обучающихся по повышению их компетентности в вопросах психологического развития детей	наличие	1
		отсутствие	0
	Результативность участия	победители и призеры	4

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	учащихся в различных конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях (очные)	(федеральные)	
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Эффективная 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 участия	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
	Руководство проектной деятельностью учащихся (воспитанников)	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие руководства проектной деятельностью	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководством, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения, её	в зависимости от соблюдения сроков и качества (0-2б.)	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	сдача в установленные сроки в уполномоченные органы		
ИТОГО			30
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	наличие	2
		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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	наличие	2
		отсутствие	0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Результативность коррекционной работы с учащимися (по результатам административного мониторинга)	положительная динамика	2
		отсутствие положительной динамики	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
	Удовлетворенность родителей и учителей начальных классов (воспитателей) результатами работы специалиста (по итогам анкетирования)	свыше 95 %	1
		менее 95 %	0
	Эффективность работы 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)	4
		победители и призеры (региональные)	2

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	Эффективная наставническая работа (с молодыми специалистами, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	победители и призеры (муниципальные)	1
		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)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Обобщение и распространение ценного педагогического опыта (без учета школьного уровня)	наличие	1
		отсутствие	0
	Руководство проектной деятельностью учащихся (воспитанников)	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие руководства проектной деятельностью	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения, её сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	в зависимости от соблюдения сроков и качества (0-2б.)	2
ИТОГО			30

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
Методист			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации работника	наличие	2
		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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	в зависимости от степени участия (0-2б.)	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Качество инициированных, организованных и проведенных конкурсов, выставок, олимпиад, слетов, соревнований и т.д. на муниципальном и региональном уровнях	в зависимости от качества мероприятий (0-2б.)	2
	Результативность аттестации педагогов на соответствие требованиям квалификационной категории	положительная динамика в сравнении с прошедшим периодом	2
		стабильность результатов	1
		отрицательная динамика	0
	Результативность сопровождения педагогов в конкурсно-соревновательной, исследовательской и проектной деятельности обучающихся	победители и призеры (федеральные очные)	4
		победители и призеры (региональные очные)	2
		победители и призеры (муниципальные очные и заочные всех уровней)	1
	Тьюторская работа, в том числе участие в реализации программ Сетевого университета повышения квалификации педагогов, проведение муниципальных семинаров	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	2
		отсутствие	0
	Участие в инновационной де-	активное участие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	ятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	отсутствие	0
	Результативность сопровождения педагогов в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	4
		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
	Руководство проектной деятельностью организации, направленной на повышение качества образовательных результатов	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие руководства проектной деятельностью	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации в рамках полномочий работника	в зависимости от соблюдения сроков и качества (0-2б.)	2
ИТОГО			30
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	наличие	2
		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 пр.)	в зависимости от степени участия (0-4б.)	4

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	в зависимости от степени качества и срочности (0-2 б.)	2
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Сопровождение деятельности органов ученического самоуправления, добровольческих отрядов	наличие материалов, подтверждающих эффективность деятельности (на федеральном и региональном уровнях)	2
		наличие материалов, подтверждающих эффективность деятельности (на муниципальном и школьном уровне)	1
		отсутствие	0
	Результативность участия обучающихся в конкурсах, выставках, олимпиадах, слетах, соревнованиях и т.д.	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
	Эффективная деятельность по развитию Российского движения школьников в общеобразовательной организации	наличие материалов, подтверждающих эффективность деятельности (на федеральном уровне)	3
		наличие материалов, подтверждающих эффективность деятельности (на региональном уровне)	2
		наличие материалов, подтверждающих эффективность деятельности (на муниципальном и школьном уровне)	1
		отсутствие	0
	Эффективная наставническая работа (с молодыми специалистами, педагогическая практика, тьюторская деятельность в Сетевом университете повышения квалификации педагогов)	наличие	1
		отсутствие	0
	Участие в инновационной де-	активное участие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	ятельности учреждения (инновационная, педагогическая площадка федерального, регионального, муниципального уровней)	отсутствие	0
	Результативность участия в профессиональных конкурсах	победители и призеры (федеральные)	4
		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
	Руководство проектной деятельностью учащихся	высокое качество проектной деятельности	2
		наличие руководства проектной деятельностью	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководством, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Проведение на высоком качественном уровне масштабных общешкольных мероприятий	в зависимости от степени участия (0-2б.)	2
ИТОГО			30
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	2
		отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения, с учетом должностных обязанностей работника (приемка к новому учебному году, орга-	в зависимости от степени участия (0-4б)	4

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	низация летней оздоровительной кампании, участие в подготовке и проведении мероприятий различного уровня и пр.)		
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	наличие	2
		отсутствие	0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	2
		отсутствие	0
	Результативность участия воспитанников в различных конкурсах, олимпиадах (очные)	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Эффективная 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)	4
		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
	Использование современных форм взаимодействия с воспитанниками, родителями (законными представителями), педагогами	систематическая, планомерная работа	2
		эпизодическая работа	1
		отсутствие	0
Выплата за качество	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся,	отсутствие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
выполняемых работ	родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	наличие	0
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения, её сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	в зависимости от соблюдения сроков и качества (0-26)	2
	Посещаемость воспитанниками дошкольного учреждения	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
	Заболеваемость воспитанников	ниже среднегородского показателя	1
		выше среднегородского показателя	0
	ИТОГО		
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре			
Профессиональное развитие и степень самостоятельности работников и важности выполняемых ими работ	Профессиональное развитие путем прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника	наличие	2
		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	в зависимости от степени участия (0-46)	4

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	пр.)		
	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения	наличие	2
		отсутствие	0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в качестве эксперта: аттестационные процедуры, профессиональные и детские конкурсы и чемпионаты	участие	2
		отсутствие	0
	Результативность участия воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах (очные)	победители и призеры (федеральные)	4
		победители и призеры (региональные)	2
		победители и призеры (муниципальные)	1
	Эффективная 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)	4
		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
	Использование современных форм взаимодействия с воспитанниками, родителями (законными представителями), педагогами	систематическая, плановая работа	2
		эпизодическая работа	1
		отсутствие	0
	Эффективность работы с пе-	наличие	1

Наименование выплаты	Показатели эффективности и результативности	Индикаторы	Кол-во баллов
	дагогами и родителями воспитанников по повышению их компетентности в вопросах физического и художественно-эстетического развития детей	отсутствие	0
	Взаимодействие с учреждениями образования, культуры и спорта и иными организациями, предоставление возможности для социализации детей с использованием социокультурной среды	систематическая, плановая работа	2
		эпизодическая работа	1
		отсутствие	0
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие объективных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, сотрудников учреждения на деятельность работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, учредителем, профсоюзными органами нарушений в деятельности работника	отсутствие	1
		наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и иной документации учреждения, её сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	в зависимости от соблюдения сроков и качества (0-26.)	2
ИТОГО			30

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова

Приложение № 5
к Примерному положению об оплате
труда руководителей и работников
муниципальных образовательных
учреждений города Черемхово,
утвержденному постановлением
администрации города Черемхово
от 20 июня 2019 года № 486

Размеры выплат за наличие квалификационной категории

Наименование должности (профессии)	Размер стимулирующих выплат к окладу за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории.
Музыкальный руководитель	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Воспитатель	
Методист	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Управляющий делами администрации –
заместитель мэра города

Г.А. Попова