Приложение

к приказу комитета

по образованию города Барнаула

от 09.03.2022 №345-осн

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула

1. 1. Общие положения

1.1. Система оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула (далее – МОО), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами МОО в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами, законами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, иными муниципальными правовыми актами города Барнаула.

1.2. Примерное положение об оплате труда работников МОО (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 №375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», постановлением Администрации Алтайского края от 24.01.2014 №22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций
из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав
на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования
в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее – Постановление №22).

На основании Примерного положения МОО разрабатывает Положение об оплате труда работников МОО, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.3. Примерное положение определяет порядок расходования фонда оплаты труда (далее – ФОТ), систему оплаты труда и распространяется на работников МОО, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

1.4. Размер заработной платы работников МОО отражается
в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

2. Формирование и распределение ФОТ МОО

2.1. Формирование ФОТ МОО осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых МОО на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством учащихся, нормативами расходов по заработной плате на одного учащегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденным законом Алтайского края о краевом бюджете,
с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного МОО.

2.2. Расчет объема субвенции по МОО в части ФОТ осуществляется комитетом по образованию города Барнаула (далее – Комитет) согласно п.15 Постановления №22.

2.3. ФОТ МОО состоит из ФОТ работников и централизованного фонда стимулирования руководителей (далее – ЦФС), который формирует Комитет.

2.4. ФОТ МОО состоит из базовой и стимулирующей частей.

2.4.1. Базовая часть ФОТ МОО обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческому персоналу;

педагогическим работникам;

учебно-вспомогательному персоналу;

обслуживающему персоналу.

2.4.2. Объем стимулирующей части ФОТ МОО устанавливается МОО самостоятельно в пределах выделенных средств на финансовый год.

2.5. Руководитель МОО формирует и утверждает штатное расписание МОО в пределах ФОТ. При этом МОО обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в ФОТ не более 30%.

2.6. Тарификационный список педагогических работников составляется на учебный год в соответствии с Положением об оплате труда работников МОО и доводится для ознакомления работникам МОО под роспись (приложение 1 к Примерному положению).

3. Оплата труда педагогических работников МОО

3.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ)
не ниже минимальных окладов согласно приложению 2 к Примерному положению. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников увеличиваются

на основании нормативных правовых актов администрации города Барнаула в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

3.1.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по МОО;

специфики работы.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3.

3.1.4. При средней наполняемости классов в МОО свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, который рассчитывается по формуле:

К= 1+ (Нср.-14) х 0,009, где:

К – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов МОО;

Нср – средняя наполняемость МОО, которая устанавливается приказом Комитета на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 01 февраля текущего года (без учета детей, обучающихся по индивидуальному учебному плану и без учета классов, созданных для них).

3.1.5. Повышающие коэффициенты специфики работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением 3 к Примерному положению.

3.1.6. Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте 3.1.2 пункта 3.1 Примерного положения осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у педагогических работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

3.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО с учетом настоящего Примерного положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

персонифицированная доплата.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными актами МОО.

Размеры выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей рассчитываются МОО в абсолютных величинах или определяются в процентах от размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности.

При определении размеров выплат педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей в относительных значениях (процентах), не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 №270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

Размер компенсационной выплаты за работу по психолого-педагогическому сопровождению детей-инвалидов, осуществляемую в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 №37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования», устанавливается МОО самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории учащихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

3.2.4. Размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам МОО самостоятельно.

3.2.5. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера педагогическим работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.2.6. Персонифицированные доплаты устанавливаются в случаях, если:

месячная заработная плата педагогического работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время,
в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 №17-П)
и установленным минимальным размером оплаты труда;

месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой
до вступления в силу настоящего Примерного положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера)
и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Примерного положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогического работника (нагрузки)
и выполнения им работы той же квалификации.

3.2.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МОО в соответствующем финансовом году.

3.2.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО, разработанными с учетом настоящего Примерного положения, согласованного с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

3.3.1. Для педагогических работников устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячные выплаты за результативность и качество работы;

ежемесячные выплаты за стаж работы;

ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;

ежемесячные выплаты за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МОО, в течение первых трех лет;

единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами
и другие);

ежемесячные выплаты за наставничество.

3.3.2. Ежемесячные выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МОО, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность и качество работы педагогическим работникам определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МОО, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

3.3.3. Ежемесячные выплаты за стаж работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5%;

от 10 лет до 15 лет – 10%;

свыше 15 лет – 15%.

3.3.4. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

кандидат наук – 10%;

доктор наук – 20%.

Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливаются после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

3.3.5. Ежемесячные выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград рассчитываются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10%;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

3.3.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в МОО, рассчитываются первые три года
от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема),
с учетом квалификационного уровня ПКГ, в следующих размерах:

первый год – не менее 30%;

второй год – не менее 20%;

третий год – не менее 10%.

3.3.7. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в МОО,
в течение первых трех лет устанавливаются МОО самостоятельно.

3.3.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя МОО за счет сложившейся экономии по ФОТ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или, при его отсутствии, иного представительного органа работников.

3.3.9. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом МОО.

4. Оплата труда учебно-вспомогательного

и обслуживающего персонала МОО

4.1. Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ не ниже минимальных окладов согласно приложению 2 к Примерному положению.

4.3. Виды выплат компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО с учетом настоящего Примерного положения.

Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.3.1. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями
149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются
в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

4.3.3. Выплаты компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях
с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии
со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам компенсационного характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3.4. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ МОО в соответствующем финансовом году.

4.3.5. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия
их назначения определяются локальными актами МОО, согласованными
с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Примерного положения.

4.4.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОО устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда;

премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО.

4.4.2. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом МОО, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом МОО, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.4.3. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда МОО разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальными актами МОО, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

4.4.4. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами МОО, производятся за счет экономии средств ФОТ МОО.

4.4.5. Примерный перечень условий премирования учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала установлен в приложении 4 к Примерному положению.

5. Оплата труда административно-управленческого персонала МОО

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера включает в себя оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из показателей деятельности и Порядка отнесения муниципальных бюджетных (автономных) общеобразовательных организаций города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденного приказом Комитета (приложение 5 к Примерному положению).

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя в соответствии с локальными актами МОО.

5.4. К окладу (должностному окладу) руководителя устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности в следующих размерах:

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,00;

для кандидатов на должность руководителя, прошедших квалификационные испытания на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на базовом уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,10;

для руководителей, прошедших квалификационные испытания при очередной (внеочередной) аттестации на высоком уровне, устанавливается повышающий коэффициент – 1,15.

5.5. К окладам (должностным окладам) заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, а также кандидатам на должности заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается повышающий коэффициент с учетом результатов квалификационных испытаний оценки уровня профессиональной компетентности по итогам аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности согласно пункту 5.4 настоящего раздела Примерного положения.

5.6. К окладам (должностным окладам) руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливается повышающий коэффициент специфики
за работу в сельской местности – 1,25.

При наличии у руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, значения повышающих коэффициентов определяются по каждому основанию отдельно и суммируются.

5.7. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.8. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, порядок и условия их назначения определяются локальными актами МОО в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Примерного положения.

5.9. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

ежемесячная выплата за осуществление МОО деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг.

5.9.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) в соответствии с подпунктом 3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

5.9.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

5.9.3. Ежемесячная выплата за стаж работы руководителю устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет – 5%;

от 10 лет до 15 лет – 10%;

свыше 15 лет – 15%.

5.9.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности руководителю осуществляется за счет ЦФС руководителей. Распределение ЦФС руководителей осуществляется Комитетом с учетом показателей эффективности деятельности МОО за прошедший год и показателей эффективности деятельности руководителей в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, утвержденным приказом Комитета.

5.9.5. Ежемесячная выплата за осуществление МОО деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг производится за счет средств, получаемых от оказания платных услуг и платных образовательных услуг, в соответствии с Порядком назначения руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету, выплаты стимулирующего характера за осуществление муниципальными образовательными организациями деятельности по оказанию платных услуг и платных образовательных услуг, утвержденным приказом Комитета.

5.9.6. Для руководителя МОО устанавливается единовременная выплата в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию города Барнаула, утвержденным приказом Комитета.

5.10. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

5.10.1. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливается от окладов (должностных окладов) в соответствии с подпунктом
3.3.4 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

5.10.2. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру устанавливается от окладов (должностных окладов) в соответствии подпунктом 3.3.5 пункта 3.3 раздела 3 настоящего Примерного положения.

5.10.3. Ежемесячная выплата за стаж работы для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных организациях на руководящей должности в следующих размерах:

от 5 лет до 10 лет – 5%;

от 10 лет до 15 лет – 10%;

свыше 15 лет – 15%.

5.10.4. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя, руководителями структурных подразделений, главным бухгалтером устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом МОО, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.10.5. Премии по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств ФОТ МОО в соответствии с локальным актом МОО, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.10.6. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера осуществляются за счет стимулирующей части ФОТ МОО.

5.10.7. Примерный перечень условий премирования административно-управленческого персонала установлен в приложении
4 к Примерному положению.

5.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МОО утверждается приказом Комитета и не может превышать пятикратный размер.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников МОО рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.12. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера МОО, формируемая за счет бюджетных источников финансирования, не может превышать 90% заработной платы руководителя МОО, предусмотренной трудовым договором по основной должности без учета почетных званий, отраслевых наград.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя МОО и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается
на руководителя МОО.

6. Заключительные положения

6.1. В случае недостаточности средств базовой части ФОТ на выплату окладов (должностных окладов) педагогическим работникам, в связи с увеличением численности учащихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части ФОТ.

6.2. В случае образования экономии ФОТ в МОО, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

Председатель комитета А.Г.Муль

 Приложение 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

муниципальных

общеобразовательных

организаций,

подведомственных

комитету по образованию

города Барнаула

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов (должностных окладов)

педагогических работников, учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала

| № п/п | Квалифи-кационный уровень | Наименованиедолжностей | Размер минимальных окладов (должностных окладов), рублей |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования |
| 1.1. | Учебно-вспомогательный персонал первого уровня |
| первый | секретарь учебной части | 3129 |
| вожатый | 5819 |
| 1.2. | Учебно-вспомогательный персонал второго уровня |
| второй | диспетчер образовательной организации | 3129 |
| 1.3. | Педагогические работники (с учетом ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции\*) |
| первый | музыкальный руководитель, старший вожатый | 7547 |
| второй | педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 7547 |
| третий | воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель  | 7856 |
| четвертый | педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) | 7856 |
| 2. | Профессиональные квалификационные группы специалистов и служащих |
| 2.1. | Служащие первого уровня |
| первый | делопроизводитель | 2425 |
| кассир | 2425 |
| секретарь | 2425 |
| машинистка | 2540 |
| секретарь-машинистка | 2425 |
| 2.2. | Служащие второго уровня |
| первый | инспектор по кадрам | 2540 |
| лаборант | 2540 |
| техник-программист | 3776 |
| оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 2540 |
| второй | заведующий складом | 3129 |
| заведующий хозяйством | 2540 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 2821 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория | 2821 |
| третий | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория | 3776 |
| четвертый | механик | 4984 |
| 2.3. | Служащие третьего уровня |
| первый | бухгалтер | 2821 |
| документовед | 3129 |
| инженеры различных специальностей, в том числе:инженер по охране труда и технике безопасности,инженер-программист (программист),инженер-технолог (технолог) | 3437 |
| специалист по кадрам | 3776 |
| экономист | 3129 |
| юрисконсульт | 3129 |
| второй | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория | 4149 |
| третий | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория | 4984 |
| четвертый | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 5819 |
| пятый | заместитель главного бухгалтера | 4552 |
| 3. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |
| 3.1. | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня |
| первый | гардеробщик | 2226 |
| грузчик | 2314 |
| дворник | 2226 |
| кладовщик | 2314 |
| сторож (вахтер) | 2314 |
| уборщик служебных помещений | 2226 |
| уборщик территорий | 2314 |
| плотник | 2425 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2425 |
| слесарь-сантехник | 2425 |
| слесарь-электрик | 2425 |
| 3.2. | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня |
| первый | водитель автомобиля | 2821 |
| плотник | 2821 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2540 |
| слесарь-сантехник | 2821 |
| слесарь-электрик | 2821 |
| второй | слесарь-сантехник | 3129 |
| слесарь-электрик | 3129 |
| третий | плотник | 3776 |
|  | кочегар | 3129 |
| 4. | Должность, не отнесенная к квалификационным группам |
|  | специалист по закупкам | 3129 |

\*Согласно статье 108 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

 Приложение 3

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

 муниципальных

 общеобразовательных

 организаций,

 подведомственных

 комитету по образованию

 города Барнаула

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы, применяемые при расчете

окладов педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели специфики работы | Коэф- фициентыспецифики работы (Кс) |
| 1. | Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности | 1,25 |
| 2. | За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям | 1,15 |
| 3. | За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья  | 1,15 |
| 4. | За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых | 1,2 |
| 5. | За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения) | 1,2 |

 Приложение 4

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

 муниципальных

 общеобразовательных

 организаций,

 подведомственных

 комитету по образованию

 города Барнаула

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

оснований для премирования работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Основание для премирования |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместители директора по воспитательной работе | Организация предпрофильного и профильного обучения |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-вспомогательного процесса |
| Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах |
| Высокий уровень организации аттестации педагогических работников  |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| 2. | Заместители директора по административно-хозяйственной работе | Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МОО |
| Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |
| 3. | Работники бухгалтерии | Своевременное и качественное предоставление отчетности |
| Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов |
| Качественное ведение документации |
| 4. | Водитель | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта |
| Обеспечение безопасной перевозки детей |
| Отсутствие ДТП, замечаний |
| 5. | Обслуживающий персонал | Проведение генеральных уборок |
| Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений МОО |
| Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

 Приложение 5

 к Примерному положению

 об оплате труда работников

 муниципальных

 общеобразовательных

 организаций,

 подведомственных

 комитету по образованию

 города Барнаула

РАЗМЕР

оклада (должностного оклада) руководителя

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Единицаизмерения | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
| Руководитель  | рубль | 31890 | 29118 | 26345 | 23572 |