Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации города

от 23.06.2025 №917

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи

1. Общие положения

1.1. Примерное положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW016&n=111967&dst=100059&field=134&date=06.03.2025) главы города
от 22.12.2008 №4368 «Об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Барнаула», регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (далее – учреждение), подведомственных комитету по образованию города Барнаула (далее – комитет).

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов;

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

доплаты и надбавки компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда основана на следующих принципах:

зависимость величины заработной платы от квалификации работников учреждения, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественный результат работ;

повышение качества и результативности работы.

1.4. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе применения рекомендуемых минимальных должностных окладов руководителей и работников учреждения (далее – оклады), доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с муниципальными правовыми актами города Барнаула.

Экономия средств фонда оплаты труда (далее – ФОТ), образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников учреждения за показатели качества работы в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения.

2. Порядок формирования и распределения ФОТ

2.1. Формирование ФОТ учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств бюджета города Барнаула, и распределяется:

на ФОТ педагогических работников, непосредственно обеспечивающих реализацию услуги дополнительного образования: старший методист, методист, инструктор-методист, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре;

на ФОТ административно-управленческого персонала: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по методической работе, заместитель директора
по административно-хозяйственной работе, заведующий отделом, руководитель структурного подразделения, главный бухгалтер;

на ФОТ учебно-вспомогательного персонала: врачи-специалисты, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, экономист, бухгалтер, юрисконсульт, специалист по закупкам, инженер-программист (программист), техник-программист, делопроизводитель, специалист
по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством;

на ФОТ обслуживающего персонала: гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, электрик.

2.2. Размер окладов работникам учреждения устанавливается работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ не ниже минимальных рекомендуемых окладов (приложение 1).

По должностям работников, не включенным в профессиональные квалификационные группы, оклады устанавливаются по решению работодателя, но не более чем размер оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе.

2.3. Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам производится на основании [приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164&date=06.03.2025)ов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

[от 06.08.2007 №526](https://internet.garant.ru/document/redirect/12156056/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

[от 05.05.2008 №216н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193313/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

[от 29.05.2008 №247н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193459/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

[от 29.05.2008 №248н](https://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

[от 26.08.2010 №761н](https://internet.garant.ru/document/redirect/199499/0) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Оплата труда работников учреждения состоит из базовой части оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда.

Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты
и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ.

Стимулирующие выплаты составляют стимулирующую часть оплаты труда.

3.2. Базовая часть ФОТ для административно-управленческих
и педагогических работников учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работникам учреждения, исходя из объема выполняемой работы с учетом квалификации, уровня образования, направления и специфики учреждения. Стимулирующая часть оплаты труда административно-управленческих и педагогических работников учреждения (кроме руководителя) устанавливается коллегиальным органом управления учреждения, к компетенции которого относится указанная функция, исходя из оценки качества работы данных категорий работников учреждения в пределах утвержденного ФОТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников учреждения.

3.3. Базовая часть ФОТ для учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда работникам учреждения исходя из объема выполняемой работы. Стимулирующая часть оплаты труда учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала учреждения устанавливается исходя из оценки качества работ работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников учреждения.

3.4. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размер оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат
и надбавок компенсационного характера, стимулирующей выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части), производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

3.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

3.8. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах выделенных средств.

3.9. Объем стимулирующей части оплаты труда устанавливается учреждением самостоятельно, при этом рекомендуемая доля стимулирующей части ФОТ составляет до 30% в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

3.10. Рекомендуемая доля расходов на оплату труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
в общем ФОТ не более 40%.

3.11. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляемой в размере и сроки, устанавливаемые постановлениями администрации города Барнаула о такой индексации.

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в пределах ФОТ:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

4.1.1. Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников учреждения, но не менее 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

4.1.2. Доплата работникам учреждения за работу в ночное время осуществляется в размере не ниже 35% оклада (части оклада, рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов;

4.1.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=715&field=134&date=06.03.2025) Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в порядке, предусмотренном [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=715&field=134&date=06.03.2025) Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=06.03.2025) Российской Федерации;

4.1.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ;

4.1.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ;

4.1.7. Районный коэффициент к заработной плате устанавливается в размере, определенном в соответствии с законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты
и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты.

4.2. Размеры, порядок установления доплат и надбавок компенсационного характера определяется руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников.

5. Оплата труда педагогических работников

5.1. К окладам педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории ([приложение 2](#sub_20000));

за уровень образования ([приложение 3](#sub_30000)).

5.2. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе для педагогических работников учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

за стаж работы;

за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

ежемесячная выплата к окладу выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с [пунктами 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/70291362/4603), [4 статьи 46](https://internet.garant.ru/document/redirect/70291362/4604) Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

за качество работы;

премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) при наличии экономии ФОТ;

за наставничество.

5.2.1. За стаж работы устанавливается коэффициент к окладу педагогических работников с учетом педагогического стажа работы ([приложение 4](#sub_40000));

5.2.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент к окладу с учетом ученой степени
по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды:

за ученую степень доктора наук (при условии соответствия профилю профессиональной деятельности) – 1,2, но не более 7000 рублей в месяц;

за ученую степень кандидата наук (при условии соответствия профилю профессиональной деятельности) – 1,1, но не более 3000 рублей в месяц;

за отраслевые награды и почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (при условии соответствия профессиональной деятельности) – 1,1;

за академическую степень «Магистр», за отраслевые награды: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», нагрудные знаки «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник спорта» – 1,05.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один
из коэффициентов (максимальный);

5.2.3. Выпускникам образовательных организаций высшего
и среднего профессионального образования, впервые поступившим
на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения
по образовательным программам высшего образования в соответствии
с [пунктами 3](https://internet.garant.ru/document/redirect/70291362/4603), [4 статьи 46](https://internet.garant.ru/document/redirect/70291362/4604) Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ
«Об образовании в Российской Федерации», первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу, размер которой устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, в пределах ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (при его отсутствии) иного представительного органа работников учреждения, но не менее 30%
от размера должностного оклада – в первый год работы, не менее 20% – во второй год работы, не менее 10% – в третий год работы;

5.2.4. За качество работы стимулирующая выплата устанавливается
в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников учреждения, утверждаемым коллегиальным органом управления учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения.

Размер стимулирующих выплат за качество работы
устанавливается работодателем в пределах стимулирующей части ФОТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения. Стимулирующие выплаты максимальными размерами для конкретного работника учреждения не ограничиваются;

5.2.5. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) производятся за счет экономии средств ФОТ в соответствии с критериями оценки качества работы, утвержденными локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения.

5.2.6. За наставничество стимулирующая выплата устанавливается
в порядке и в размере, утвержденными локальными нормативными актами учреждения, в пределах выделенных средств, с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 №27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае».

6. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

6.1. К окладам медицинских работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент за уровень образования ([приложение 3](#sub_30000)).

6.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

за качество работы;

за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности;

премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) при наличии экономии ФОТ;

за стаж работы (для медицинских работников).

6.2.1. Стимулирующие выплаты за качество работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, утвержденными локальными нормативными актами учреждения по каждой должности с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

за качественное исполнение должностных обязанностей;

за сохранность материально-технического оснащения;

6.2.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности устанавливаются
в соответствии с критериями оценки результативности и интенсивности труда работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения. При разработке критериев учитываются следующие показатели:

создание условий для оказания качественной муниципальной услуги;

обеспечение надлежащего выполнения требований санитарного законодательства;

содействие педагогическим работникам в организации учебно- воспитательного процесса;

6.2.3. Премии по итогам работы (за три месяца, шесть месяцев, девять месяцев, год) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки, установленными локальными нормативными актами учреждения
с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников
учреждения, и выплачиваются за счет экономии средств ФОТ;

6.2.4. Для медицинских работников учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты за стаж работы ([приложение 4](#sub_40000)).

7. Оплата труда административно-управленческого персонала

7.1. Оплата труда административно-управленческого персонала учреждения состоит из оклада, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с квалификацией, исходя из утвержденных показателей деятельности и Порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом комитета ([приложение 5](#sub_50000)).

7.3. Размеры окладов заместителей руководителя, заведующего отделом и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Размер оклада руководителя структурного подразделения устанавливается на 20-50% ниже оклада руководителя учреждения
в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

7.4. К окладам административно-управленческого персонала учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты:

за наличие квалификационной категории (кроме главного бухгалтера) ([приложение 2](#sub_20000));

за уровень образования (кроме руководителя учреждения) ([приложение 3](#sub_30000)).

7.5. Административно-управленческому персоналу учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, указанные в разделе 4 Положения.

7.6. Стимулирующие выплаты для административно-управленческого персонала устанавливаются за:

стаж работы;

наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;

результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей.

7.6.1. Стимулирующая выплата за стаж работы для руководителя
учреждения, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, заместителя руководителя по методической работе, заведующего отделом, руководителя структурного подразделения устанавливается
с учетом педагогического стажа, для заместителя руководителя
по административно-хозяйственной работе – с учетом работы в данной должности, для главных бухгалтеров – с учетом стажа работы
по специальности ([приложение 4](#sub_40000));

7.6.2. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается коэффициент к окладу с учетом ученой степени
по профилю учреждения, почетного звания или отраслевой награды
в порядке, определенном подпунктом 5.2.2 пункта 5.2 Положения;

7.6.3. Стимулирующие выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются административно-управленческому персоналу, за исключением руководителя учреждения, с целью материальной заинтересованности в конечных результатах работы в соответствии с критериями оценки качества работы, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения.

Размер стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяется работодателем по результатам оценки труда
в пределах стимулирующей части ФОТ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при его отсутствии, иного представительного органа работников учреждения.

Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей в соответствии с [Положением](https://internet.garant.ru/document/redirect/73505581/1000) о порядке и условиях осуществления стимулирующих и единовременных выплат, материальной помощи, утвержденным [приказом](https://internet.garant.ru/document/redirect/73505581/0) комитета.

7.7. Среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников учреждения рассчитывается в соответствии с [постановлением](https://internet.garant.ru/document/redirect/12158040/0) Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

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

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

8. Полномочия руководителя учреждения

Руководитель учреждения в пределах ФОТ:

утверждает структуру и штатную численность работников учреждения;

устанавливает объем работ, нормы труда, нормы выработки работников на каждом рабочем месте, если они не установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

определяет размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения и устанавливает в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, если иное не установлено Положением.

9. Заключительные положения

В случае образования экономии заработной платы в учреждении средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ или
в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.