

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным Комитетом

Председатель ПК

Брюханова Т.В.

«23» июля 2025 г.

ПРИНЯТО:

Общим собранием

Трудового коллектива

Работников МБОУ

«С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»

Протокол № 1

от "23" июля 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ

«С(К)ОШ № 7 г. Челябинска

Итена С.А.

"23" июля 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ДЛЯ
ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ
(НАРУШЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТА) № 7 г ЧЕЛЯБИНСКА»**

ЧЕЛЯБИНСК 2025

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок начисления заработной платы, начисления компенсационных и премиальных выплат, распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работниками МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска».

1.2. Настоящее положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска» (далее учреждение) разработано в соответствии:

- с Трудовым Кодексом РФ;
- Решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» в редакции Решений Челябинской городской Думы от 22.02.2011 N 22/22, от 27.03.2012 N 33/9, от 20.11.2012 N 38/20, от 18.12.2012 N 39/11, от 25.06.2013 N 43/20, от 24.06.2014 N 52/17, от 25.08.2015 N 12/23, от 29.03.2016 N 19/18, от 29.11.2016 N 26/25, от 27.02.2018 N 38/22, от 22.10.2019 N 3/15, от 27.10.2020 N 13/4, от 24.11.2020 N 14/18, от 23.11.2021 N 24/9, от 30.08.2022 N 31/17, от 22.11.2022 N 34/139, от 28.03.2023 N 37/14, от 24.01.2024 N 46/3, от 29.10.2024 N 3/111, от 17.12.2024 N 5/21, от 24.01.2025 N 6/9; от 18.07.2025 № 11/3;
- Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г №275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области»;
- Решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 № 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»;
- Коллективного договора администрации и трудового коллектива работников МБОУ «С(К)ОШ №7 г. Челябинска».

1.3. Положение действует с целью:

- Усиления материальной заинтересованности работников МБОУ С(К)ОШ № 7 в результате своего труда, в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.
- Повышения качества работы, результативности роста профессионального мастерства, внедрения передового педагогического опыта.

1.4. Для реализации поставленных целей Положением предусматривается система доплат и надбавок работников МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»:

- педагогическим работникам,
- административно- управленческому персоналу.
- учебно-вспомогательному персоналу,
- обслуживающему персоналу.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Челябинской областной и городской трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

1.7. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования.

1.8. Доплаты и надбавки работникам МБОУ «С(К)ОШ №7 г. Челябинска» устанавливаются приказом директора МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска» по согласованию с профсоюзным комитетом в строгом соответствии с настоящим Положением.

1.9. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из ассигнований муниципального бюджета.

II Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии с приложениям 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения по соглашению сторон в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом VI настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.

2.6. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

3.1 Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, на основе ставок заработной платы.

3.2 Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

3.3 Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы, определяется

путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат, по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н.} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ – месячная заработная плата учителей;

$S_{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F_{н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю учителя в часах;

$N_{ч.}$ – норма часов педагогической (учебной) работы в неделю;

$V_{ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ – уральский коэффициент.

3.4 В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

3.5 Установление учебной нагрузки и заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.7 Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.8. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

4.1 Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы, выполненной учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

4.2. Размер оплаты за один час указанной преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов преподавательской работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда с дифференцированным подходом к установлению минимальных доплат за работу во вредных условиях труда в зависимости от классов (подклассов) условий труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются **по соглашению сторон** в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах.

5.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (**районный коэффициент**). Начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Размер районного коэффициента составляет **15%** от фактического месячного заработка без учета материальной помощи.

5.5. Выплаты за работу в условиях, **отклоняющихся от нормальных**, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется **по соглашению сторон** с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется **по соглашению сторон** с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска установлены в приложении

3) доплата за исполнение обязанностей **временного отсутствующего работника** без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении 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** с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», составляет **35** процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

6) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Включает в себя:

- работу в образовательном учреждении, осуществляющему образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (коррекционного учреждения)- 20%;

- работу с обучающимися на дому- 20%.

5.6. Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска установлены в Приложении 2 настоящего Положения.

VI. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Выплаты за знаки отличия и государственные награды;
- Выплаты за учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников;
- Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- Премияльные выплаты по итогам работы

6.2. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, приложениями 3 к настоящему Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы работников учреждения, устанавливаемым приказом руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

6.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Все виды стимулирующих выплат работникам, в том числе работникам, работающим по совместительству, выплачиваются на основании приказа директора и могут носить постоянный и временный характер.

6.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах.

6.7. Размер премии определяется в зависимости от личного вклада каждого работника, объема выполняемых работ.

6.8. Директор учреждения имеет право лишать работников премии полностью или частично за допущенные нарушения в работе. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом заведующей с обязательным указанием причин и только за тот период, в котором было допущено нарушение.

6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в объеме расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на выполнение муниципального задания. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

VII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

7.3. Оценка сложности труда руководителя учреждения, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждения.

В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителя. Отнесение к группе по оплате труда по итогам оценки сложности труда на основе показателей, в зависимости от набранного количества баллов.

7.4. Размеры должностных окладов руководителей учреждений по типам муниципальных учреждений и группам по оплате труда установлены в приложении 4 к настоящему Положению.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах и закрепляются в трудовом договоре.

7.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения приказом должностного лица Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного Управления по делам образования города Челябинска, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

7.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

7.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7.10. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом должностного лица Управления по делам образования города Челябинска.

7.11. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается должностным лицом Управления по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

7.12. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения один раз в год выплачивается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов. При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

7.13. Решение об оказании материальной помощи и материальной помощи к отпуску руководителю учреждения принимается должностным лицом отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом."

7.14. Должностные оклады заместителей директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором:

- заместитель директора по УВР- 90 % от должностного оклада руководителя данного учреждения;
- заместитель директора по ВР, заместитель директора по ХР, заместитель директора по безопасности, главный бухгалтер- 70 % от должностного оклада руководителя данного учреждения.

7.15. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и закрепляются в трудовом договоре.

7.16. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом Приложения 5 к настоящему Положению.

7.17. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляются в пределах бюджетных ассигнований субсидий муниципальным бюджетным учреждениям на выполнение муниципальных заданий на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

8.2. Отраслевой (функциональный) орган Администрации города Челябинска - Управление по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал муниципального учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

8.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Оплата материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда:

- в связи со смертью близких родственников- 5 000 рублей;
- в связи с болезнью и длительным лечением- 5 000 рублей.
- в особых случаях по ходатайству профсоюзного комитета – 5 000 рублей .

Выплата материальной помощи производится не более двух раз в год.

8.5. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом работников.

8.6. Из фонда оплаты труда учреждения работникам один раз в год выплачивается материальную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух должностных окладов.

Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам, принятым по основному месту работы, по основной занимаемой должности, на основании личного заявления работника.

При разделении отпуска на части выплата осуществляется единовременно с любой из частей отпуска.

8.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»

Размеры окладов
(должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с <u>Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</u> ; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	7 652

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	8 302

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Лаборант; инспектор по кадрам;	8 434

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; (программист); инженер-технолог (технолог); менеджер; психолог; социолог; специалист по кадрам; специалист по охране труда	9 327
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10 573

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы)

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования¹

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1	2	3
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	15 253
3 квалификационный уровень	педагог-психолог	17 287
4 квалификационный уровень	учитель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	20 374

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
Заведующий библиотекой	9 818

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по должностям, не
отнесенным к профессионально-квалификационным группам

Квалификационный уровень	Должности	Оклад (рублей)
6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9 509

Перечень и размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаемых работникам муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска

№ п/п	Перечень выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (% от должностного оклада или фиксированная сумма)
1	Выплата за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования	20%
2	Выплата за работу с обучающимися, нуждающимися в длительном лечении, детьми-инвалидами на дому или в медицинских учреждениях (при наличии заключения медицинского учреждения и письменного обращения родителей (законных представителей)) педагогическому персоналу	20%
3	Выплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	3 %
4	Выплата за заведование пришкольным участком	10 %
5	Выплата за классное руководство (областной бюджет)	3000
6	Выплата за классное руководство (федеральный бюджет)	5000
7	Выплата за проверку письменных работ	2 %
8	Выплата за руководство школьными методическими объединениями	3 %

Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам учреждения

<i>Вид выплаты</i>	<i>Критериальность</i>	<i>Категория</i>	<i>Сумма</i>
1	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	- за сложность и напряженность	Работники школы	До 100% от тарифной ставки
	- за выполнение особо важных (срочных) работ	Работники школы	До 50% от тарифной ставки
2	Выплаты за качество выполняемых работ		
	- за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения	Работники школы	До 100% от тарифной ставки
3	Выплаты за знаки отличия и государственные награды:	Педагогические, административные работники	10 % от тарифной ставки
	«Отличник народного образования», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», Заслуженный учитель школы РФ.		
4	Выплаты за учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
- за I квалификационную категорию			
	По должностям 2- го квалификационного уровня (социальный педагог, педагог-организатор)	Педагогические работники	2 880 рублей
	По должностям 3 -го квалификационного уровня (педагог- психолог)	Педагогические работники	3 260 рублей
	По должностям 4 -го, 6- го квалификационного уровня (учитель, тьютор, учитель- логопед, учитель-дефектолог)	Педагогические работники	3 840 рублей
- за высшую квалификационную категорию			
	По должностям 2- го квалификационного уровня (социальный педагог, педагог-организатор)	Педагогические работники	4 320 рублей
	По должностям 3 -го квалификационного уровня (педагог- психолог)	Педагогические работники	4 890 рублей
	По должностям 4 -го, 6- го квалификационного уровня (учитель, тьютор, учитель- логопед, учитель-дефектолог)	Педагогические работники	5 770 рублей
5	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
Должности 2- го квалификационного уровня (педагог доп. образования, педагог- организатор, социальный педагог)			
	За непрерывный стаж работы от 1 месяца до 5 лет	Педагогические работники	720 рублей

	За непрерывный стаж работы от 5 лет до 10 лет	Педагогические работники	1 440 рублей
	За непрерывный стаж работы от 10 до 15 лет	Педагогические работники	2 440 рублей
	За непрерывный стаж работы от 15 лет и выше	Педагогические работники	3 260 рублей
Должности 3-го квалификационного уровня (педагог- психолог)			
	За непрерывный стаж работы от 1 месяца до 5 лет	Педагогические работники	810 рубле
	За непрерывный стаж работы от 5 до 10 лет	Педагогические работники	1 630 рублей
	За непрерывный стаж работы от 10 до 15 лет лет и выше	Педагогические работники	2 440 рублей
	За непрерывный стаж работы от 15 лет и выше	Педагогические работники	3 260 рублей
Должности 4- го, 6- го квалификационных уровней (Учитель, тьютор, учитель- дефектолог. Учитель- логопед)			
	За непрерывный стаж работы от 1 месяца до 5 лет	Педагогические работники	960 рублей
	За непрерывный стаж работы от 5 лет до 10 лет	Педагогические работники	1 920 рублей
	За непрерывный стаж работы от 10 до 15 лет лет и выше	Педагогические работники	2 880 рублей
	За непрерывный стаж работы от 15 лет и выше	Педагогические работники	3 840 рублей
6	Премияльные выплаты по итогам работы		
	- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)	Педагогические работники	До 150% от тарифной ставки
	- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)	Младший обслуживающий персонал	До 200% от тарифной ставки
	- по итогам работы за отчетный период (месяц)	Учебно-вспомогательному персоналу	До 150% от тарифной ставки
	- по итогам работы за отчетный период (месяц)	Заместители руководителя, главный бухгалтер	До 100 % от тарифной ставки

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»

**Размеры должностных окладов
руководителей муниципальных учреждений по типам учреждений и группам по
оплате труда**

N п/п	Тип учреждения	Размеры должностных окладов (рублей)					
		Группа по оплате труда					
		высшая	I	II	III	IV	V
1.	Дошкольные образовательные учреждения	-	52 216	49 057	45 734	39 246	35 923
2.	Общеобразовательные учреждения	69 584	61 581	57 662	53 892	46 180	42 267
3.	Учреждения дополнительного образования	54 393	51 014	47 851	44 675	38 348	35 167
4.	Центры психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	-	-	41 815	38 348	34 864	31 391
5.	Учреждение дополнительного профессионального образования	-	52 089	43 937	41 644	-	-
6.	Муниципальное учреждение детский оздоровительный лагерь	-	-	48 909	45 282	41 958	38 348
7.	Муниципальные казенные учреждения	-	45 282	42 267	39 246	-	-

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»

**Перечень, размеры и порядок
определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых
руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МБОУ
«С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	
1)	за личный вклад в достижение эффективности работы учреждения	до 100
2.	Премияльные выплаты	
1)	По итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год)	до 100