


**СОГЛАСОВАНО:**  
С профсоюзным Комитетом

Председатель ПК  
 Брюханова Т.В.  
«27» февраля 2018 г.

**ПРИНЯТО:**  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
Работников МБОУ  
«С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»  
Протокол № 3  
от "27" февраля 2018 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**  
Директор МБОУ  
«С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»  
 Шитина С.А.  
"27" февраля 2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы для обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 7 г. Челябинска»

### 1. Общие положения

- 1.1. Данное положение регламентирует порядок и размеры доплат, надбавок к должностным окладам работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (нарушение интеллекта) № 7 г. Челябинска».
- 1.2. Положение разработано на основе следующих нормативных актов:
- Трудового Кодекса РФ.
  - Закона РФ "Об образовании".
  - Письмо Министерства финансов Челябинской области от 31.01.2008 г № 17-02/40/210 «Об увеличении оплаты труда».
  - Письмо Министерства финансов Челябинской области от 20.01.2009 г № 07/2/14 «О повышении МРОТ».
  - Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования г. Челябинска».
  - Типового положения об общеобразовательном учреждении.
  - Решение Челябинской городской Думы № 38/20 от 20.11.2012 г «О внесении изменений в решение 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»
  - Порядка определения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Челябинска. Решение Челябинской городской Думы от 29.05.2007 № 22\21.
  - Решения Челябинской Городской думы от 27.02.2018г. № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской Городской думы от 26. 10.2010г. №18/7,
  - Коллективного договора администрации и трудового коллектива работников МБСКОУ № 7.
- 1.3. Положение действует с целью:
- Усиления материальной заинтересованности работников МБСКОУ в результатах своего труда, в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.
  - Повышение качества работы, результативности роста профессионального мастерства, внедрение передового педагогического опыта.
- 1.4. Для реализации поставленных целей Положением предусматривается система доплат и надбавок работникам МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»:



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

1.5. МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска» самостоятельно в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат и надбавок.

1.6. 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.

1.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по согласованию администрации и профсоюзного комитета МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска», а также при изменении действующего Законодательства.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. 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.

2.2. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), определенную Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 N 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.3. Месячная заработная плата работника муниципального 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.

## **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. 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.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.4. 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.

3.5. 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.

3) доплата за исполнение обязанностей временно 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

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

- работникам, 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 РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), 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.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Производится работникам муниципальных учреждений за специфику работы в отдельных учреждениях, классах, группах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – 20%.

- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых педагогическому персоналу - 20 %;

- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу - 20 %.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

#### **4. Виды выплат стимулирующего характера**



4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников.

4.2. 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, разделом настоящего Положения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам муниципального учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемым приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты муниципальных учреждений должны содержать качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, и периодичность установления выплат стимулирующего характера.

4.3. 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, в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Перечень, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам МБОУ «С(К)ОШ № 7 г. Челябинска»:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, (%)
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1)	за качество и высокие результаты работы	показатели качества и высокой результативности труда работника определяются руководителем учреждения в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения, установленным Управлением по делам образования города Челябинска	до 100
2)	за интенсивность	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, пришкольными участками	2%
		за заведование учебно-опытным участком (с апреля по октябрь)	5% до 20
		за выполнение функций классного руководителя	3000 руб.
		за проверку письменных работ	2%
		за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	2%



2.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
1)	за наличие ученой степени	ученая степень «кандидат наук» по профилю образовательного учреждения ученая степень «доктор наук» по профилю образовательного учреждения	500 руб 500 руб
2)	за наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки	почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Заслуженный учитель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»	500 руб
3.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников		
1)	за квалификационную категорию	I квалификационная категория высшая квалификационная категория	1% 2%
4.	Премияльные выплаты по итогам работы		
1)	по итогам работы	за личный вклад в результативность работы учреждения в отчетный период	до 100
		за высокое качество, профессионализм в работе	до 100
		за своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей	до 100
		за творческий подход к решению педагогических проблем	до 100
		по итогам работы за месяц, квартал	до 100
		за выполнение особо важных, срочных и сложных заданий	до 100
		к знаменательным датам в жизни сотрудников	до 100
		к праздничным датам	до 100
5.	Материальная помощь		
		в связи со смертью близких родственников	4000,00
		В связи с болезнью и длительным лечением	4000,00

**5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**



5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Соотношение должностного оклада руководителя к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им муниципального учреждения, (далее - коэффициент кратности) устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска в соответствии с группой по оплате труда руководителей муниципальных учреждений.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - 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, с учетом приложения 10 к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Управления по делам образования города Челябинска.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

5.6. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.7. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального 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, с учетом настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре.

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального 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, с учетом приложения 11 к настоящему Положению.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителей руководителя и главных бухгалтеров осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда соответствующего муниципального учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц данного муниципального учреждения и другую информацию, определенную Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об установлении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях



срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением по делам образования города Челябинска.

6.3. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований муниципального учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться муниципальным учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением по делам образования города Челябинска.

6.4. Из фонда оплаты труда учреждения работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

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

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