

Согласовано:  
Председатель профсоюзного  
комитета ГБНОУ РТ  
«РШШИ им. Р.Д. Кенденбия»  
  
Ч.Э. Долаан  
«23» января 2025 г.

Утверждаю:  
Директор ГБНОУ РТ  
«РШШИ им. Р.Д. Кенденбия»  
  
Н.Ю. Дамбаа  
2025 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения  
Республики Тыва  
«Республиканская школа-интернат искусств им. Р.Д. Кенденбия»

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее - Положение) государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения Республики Тыва «Республиканская школа-интернат искусств имени Р.Д. Кенденбиля» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлением Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 г. № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», постановлением Правительства Республики Тыва от 26.11.2021 г. № 635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», постановлением Правительства Республики Тыва от 28.09.2015 г. № 463 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва» (в ред. постановлений Правительства Республики Тыва от 31.03.2016 N 95, от 11.04.2018 N 158, от 21.06.2018 N 310), постановлением Правительства Республики Тыва от 25.09.2018г. № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024 г., протокол №10пр.

1.2. Система оплаты труда работников должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

1.3. Размер заработной платы работников школы определяется с учетом:

- Размеров тарифных ставок (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занятых в сфере образования и культуры, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- Специфики работы в образовательных организациях;
- Продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников,

установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- Объемом учебной (педагогической) работы;
- Особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- Дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- Дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом;
- Выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- Процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- Выплат стимулирующего характера.

Определение размера выплат стимулирующего и компенсационного характера, включая выплаты за дополнительную работу, не входящую непосредственно в должностные обязанности работников, осуществляется из размеров ставок заработной платы и размеров должностных окладов.

1.4. Конкретный размер выплат компенсационного характера (за исключением выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями), выплат стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере. Размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров (4%), предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- При присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст.ст.133, 133.1 ТК РФ).

1.7. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзной организации работников Учреждения.

1.8. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени (ст.285 ТК РФ).

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (ст.282 ТК РФ).

1.10. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.11. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор (ст.57 ТК РФ).

1.12. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.13. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.14. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Тыва на очередной финансовый год (ст.134 ТК РФ).

1.15. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения на начало финансового года.

1.16. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

1.17. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается директором школы с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника.

1.18. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров, заключаемых между учреждением и работниками (ст.135 ТК РФ).

## **2. Условия оплаты труда работников**

2.1. Система оплаты труда включает:

- Должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательных организаций;
- Должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов (в том числе педагогических работников), других служащих (в том числе из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- Тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами – оклады по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;
- Компенсационные выплаты;
- Стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложениях № 2-1, 2-2, 2-3, 2-4 к настоящему Положению.

2.3. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 6 и 7 настоящего Положения.

### **3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

3.1. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма размера должностного оклада или размера ставки заработной платы (приложения № 2-1, 2-2, 2-3, 2-4 к настоящему Положению).

3.2. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема учебной (педагогической) работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в организациях независимо от вида экономической деятельности.

3.3. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение № 2-5 к настоящему Положению), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 2-6 к настоящему Положению), а также выплат стимулирующего характера (приложения № 2-8, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12 к настоящему Положению).

3.4. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в порядке, предусмотренном приложением № 2-7 к настоящему Положению.

3.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

### **4. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала**

4.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

Условия оплаты труда директора школы устанавливается учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров устанавливаются на 15 процентов, заместителей административно-хозяйственной части – на 20 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате труда руководителей с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций осуществляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования и науки Республики Тыва.

В соответствии с приложением № 2-13 «Объемные показатели деятельности образовательных организаций и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей» к данному положению, ГБНОУ РТ «РШИИ им.Р.Д.Кенденбиля» относится к I (первой) группе по оплате труда руководителей по сумме баллов свыше 350, так как тип школы - общеобразовательные школы-интернаты.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителями общеобразовательных организаций, определяется учредителем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с руководителем на уровне не более 9 часов в неделю. Количество часов учебной нагрузки заместителям руководителей образовательных организаций составляет не более 12 часов в неделю, педагогическим работникам (учителям) - не более 27 часов в неделю с учетом педагогической нагрузки внеурочной деятельности (кружки).

Для образовательных учреждений в сфере культуры и искусства (детских школ искусств, детских художественных школ, детских хореографических школ, колледжа искусств, республиканской школы-интерната искусств) количество часов учебной нагрузки педагогическим работникам образовательных учреждений в сфере культуры и искусства, преподавателям – не более 36 часов; концертмейстерам не более 24 часов в неделю.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной

платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя организаций и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

4.2. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются согласно приложениям № 2-5, 2-6 к настоящему Положению.

4.3. Стимулирующие выплаты по результатам работы директора школы устанавливаются учредителем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации. Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений и главному бухгалтеру размеры и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается руководителем учреждения исходя из оценки результатов деятельности школы.

4.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются в соответствии с приложением № 2-3 к настоящему Положению.

## **5. Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

5.1. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня (далее – УВП) определяются в размерах, предусмотренных в приложении № 2-4 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в образовательной организации.

5.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определяется в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30.

## **6. Порядок установления компенсационных выплат**

6.1. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с приложениями № 2-5, 2-6 к настоящему Положению. Размеры и условия установления

повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, не противоречащими настоящему Положению, без проведения специальной оценки условий труда.

6.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии с настоящим Положением.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

В случае если по основной должности не применяется компенсационный коэффициент, он может быть установлен по совмещаемой должности в организации.

## **7. Порядок установления стимулирующих выплат**

7.1. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке).

Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы от минимального должностного оклада, ставки.

7.2. В целях поощрения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- Выплаты за почетные звания и ученую степень;
- Выплаты молодым специалистам;
- Выплаты за стаж педагогической работы, за стаж работы;
- Выплаты за квалификационную категорию;

7.3. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в приложении № 2-8 к настоящему Положению.

7.4. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 2-9 к настоящему Положению.

7.5. Перечень стимулирующих коэффициентов за стаж педагогической работы и стаж работы определен в приложении № 2-10, 2-11 к настоящему Положению.

7.6. Перечень стимулирующих выплат за наличие квалификационной категории установлен в приложении № 2-12 к настоящему Положению.

7.7. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год и единовременной премией за выполнение особо важных и срочных работ.

7.8. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

- Заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, подчиненных руководителю непосредственно - по приказу руководителя;
- Остальных работников, занятых в Учреждении - по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений по приказу руководителя.

7.9. В Учреждении установлены следующие виды премий:

- За подготовку Учреждения к новому учебному году (сентябрь);
- По итогам работы за финансовый год (декабрь);
- За успешное окончание учебного года (май);
- По итогам работы за квартал (один раз в квартал);
- За высокий уровень подготовки обучающихся к конкурсам и соревнованиям (по факту проведения мероприятий);
- За своевременность и полноту подготовки отчетности (по факту сдачи отчетов);
- За высокий уровень подготовки и проведения общешкольных мероприятий (1 раз в месяц);
- За подготовку, проведение и участие в семинарах, конференциях (по факту проведения);
- За безаварийную работу и поддержание высокого уровня санитарного состояния Учреждения (1 раз в квартал);
- В связи с празднованием государственных праздников (23 февраля, 8 марта, дня учителя и т.д.);
- За своевременное и качественное выполнение особо важных поручений, возложенных руководством школы на работника.

7.10. При премировании учитывается:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Своевременность и полнота подготовки отчетности;

При наличии дисциплинарного взыскания работнику не выплачивается премия.

7.11. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии

может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.13. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в случае если их месячная заработная плата ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установить иную выплату - доплата до минимального размера оплаты труда в размере разницы между величиной минимального размера оплаты труда и месячной заработной платы.

## **8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников**

8.1. Фонд оплаты труда государственных образовательных организаций формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год за счет средств бюджета Республики Тыва.

8.3. Месячный фонд оплаты труда работников школы рассчитывается с учетом числа штатных единиц педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным планом, а также с учетом имеющихся структурных подразделений, выполняющих государственные работы по заданию учредителя.

8.4. Годовой фонд оплаты труда формируется путем умножения месячного фонда оплаты труда на 12.

8.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования труда:

$ФОТ = ФОТб + ФОТстим$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть ФОТ;

ФОТстим - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Доля базовой части расчетного фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, должна составлять не более 85 процентов.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета Республики Тыва, а также средств от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета учитываются целевые показатели, установленные указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 29 мая 2017 г. № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства».

8.6. Образовательная организация самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах, выделенных ассигнований для выполнения государственного задания на выполнение государственных услуг (работ) для государственных образовательных организаций.

Штатное расписание утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

При этом образовательная организация принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации не более 40 процентов.

## **9. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

9.1. При наличии экономии финансовых средств по фонду оплаты труда на основании письменного заявления работников по приказу руководителя Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях в размере до 30000 рублей:

- В связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (смерти отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;
- В случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газотепло и водоснабжения) при представлении документов из

соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- В связи с проведением специализированного лечения работника или близких членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы;
- Сотрудникам, проживающим в частных домах в том числе многодетным семьям на приобретения угля, дров в холодное время года;
- К юбилейным датам (юбилейная дата работника - с 50 лет, каждые последующие пять лет со дня рождения);
- В случае увольнения в связи с выходом на пенсию;
- Работникам, основной ежегодный оплачиваемый отпуск, который составляет 28 календарных дней, предоставляется ежегодная материальная помощь к отпуску в размере трех должностных окладов с учетом северных и районных коэффициентов на основании личного заявления работника при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

9.2. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- При награждении государственными наградами;
- В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации.

9.3. Решение об оказании материальной помощи, о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения - учредителем, Министерством культуры Республики Тыва.

9.4. Материальная помощь, не входящая в систему оплаты труда, не включается в расчет средней заработной платы.

## **10. Заключительные положения**

10.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

10.2. Индексация размеров должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждений производится в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

10.3. Спор между работником и работодателем по вопросам установления и выплаты заработной платы рассматривается в комиссии по трудовым спорам, создаваемой в учреждении согласно статье 384 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам определен статьями 387 - 389 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Р А З М Е Р Ы**  
**должностных окладов, размеры ставок**  
**заработной платы по должностям педагогических работников**  
**государственных образовательных организаций**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	12300
	инструктор по физической культуре	12300
	музыкальный руководитель	12300
	старший вожатый	12300
2 квалификационный уровень	концертмейстер	12500
	педагог дополнительного образования	12500
	социальный педагог	12500
	тренер-преподаватель	12500
	педагог-организатор	12500
3 квалификационный уровень	воспитатель	12700
	мастер производственного обучения	12700
	методист	12700
	педагог-психолог	12700
	старший инструктор-методист	12700
	старший педагог дополнительного образования	12700
	старший тренер-преподаватель	12700
4 квалификационный уровень	преподаватель	12900
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	12900
	руководитель физического воспитания	12900
	старший воспитатель	12900
	старший методист	12900
	тьютор	12900
	учитель	12900
	учитель-дефектолог	12900
	учитель-логопед (логопед)	12900
	педагог-библиотекарь	12900

**Размеры должностных окладов методического состава  
государственной образовательной организации  
дополнительного профессионального образования,  
управления образования муниципального района  
по профессиональной квалификационной группе  
должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада педагогических работников (рублей)
3 квалификационный уровень	методист	13350
4 квалификационный уровень	старший методист	13800

Приложение №2-2  
к Положению об оплате труда

**РАЗМЕРЫ  
должностных окладов руководителей  
государственных образовательных организаций в зависимости от группы  
по оплате труда руководителей в следующих размерах**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель (ректор) института повышения квалификации и переподготовки работников	31400	-	-	-
Руководитель организации общего образования и среднего профессионального образования	22900	21300	20200	18750
Руководитель организации дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования	20100	19500	18750	17900

Примечание: административно-хозяйственные функции в общеобразовательных и других образовательных организациях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

## РАЗМЕРЫ

### должностных окладов руководителей структурных подразделений образовательных организаций по должностям руководителей структурных подразделений

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: лабораторией, отделом, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций в том числе:	14790
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	13650
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	12980
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	12500
2 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования<*>, старший мастер образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	15100
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	14720
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	14300
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	13900
3 квалификационный уровень	
- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	15430
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	15075

3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	14740
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	14415

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню;

<\*\*\*> кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Примечание: оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется ставить на 15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

### Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений государственной образовательной организации дополнительного профессионального образования

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1 квалификационный уровень - начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений <*>, помощник проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета факультета (института)	14790
2 квалификационный уровень - начальник (директор, заведующий, руководитель) второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры, магистратуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	15100
3 квалификационный уровень - начальник (директор, заведующий, руководитель) издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры, кадров, магистратуры, международных связей, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического	15430

(правового); начальник управления охраны труда и техники; ученый секретарь совета учреждения	
--	--

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-3 квалификационным уровням.

Оплата по должностям, относящимся к отраслям «Культура, искусство и кинематография» в образовательных организациях осуществляется по окладам, утвержденным постановлениями Правительства Республики Тыва в соответствующих отраслях.

Примечание: оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 15 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Приложение №2-4  
к Положению об оплате труда

**Р А З М Е Р Ы**  
**должностных окладов работников государственных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	10500

Размеры должностных окладов работников государственных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада работников (рублей)
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	10985

### Компенсационные коэффициенты специфики работы

Показатели специфики	Коэффициент
1. Педагогическим работникам:	
за индивидуальное обучение на дому детей дошкольного и школьного возраста, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением*	0,1
учителям за работу в нетиповых образовательных организациях, подведомственных Министерству образования Республики Тыва	1,5
за проверку письменных работ**	
в 1-4 классах школ, школ-интернатов по предметам «Русский язык», «Математика», «Тувинский язык»	0,05
По русскому языку и литературе, тувинскому языку и литературе	0,075
по иностранному языку, математике в 5-11 классах	0,05
по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку в образовательных организациях среднего профессионального образования	0,05
за рецензирование работ при дистанционном обучении детей при наличии не менее 10 обучающихся	0,05
за заведование кабинетами в школах, интернатах, организациях среднего профессионального образования***	400 руб.
за заведование учебными мастерскими	450 руб.
за выполнение функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, сроком на 1 год при наставничестве трех молодых педагогов	500 руб.

<\*> компенсационный коэффициент за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, применяется с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

<\*\*\*> компенсационные выплаты за проверку письменных работ производятся от ставки заработной платы и начисляются пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки. Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек размер компенсационных выплат за проверку письменных работ снижается на 50 процентов (кроме классов специальных (коррекционных) организаций).

<\*\*\*\*> заведование кабинетами производится при наличии оборудованного кабинета, закрепленного за одним педагогическим работником, в случае закрепления за двумя педагогическими работниками сумма уменьшается на 50 процентов.

<\*\*\*\*\*> при обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат только по одной комиссии, объединению»;

**РАЗМЕР  
компенсационных выплат**

<b>1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями:</b>	
В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, безводных местностях	согласно законодательству о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 317 ТК РФ)
За работу во вредных и (или) опасных условиях труда (статья 146, 147 ТК РФ)	0,04 по основной должности и основному месту работы, пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки
<b>За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:</b>	
в ночное время	не ниже 0,35 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст. 149, 154 ТК РФ)
в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (статья 152 ТК РФ)
<b>За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:</b>	
<b>3.1. руководящим работникам:</b>	
руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций I группы (в соответствии с приложением № 12)	0,1
руководителям либо заместителям руководителя организации и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума от должностного оклада	0,05
<b>3.2. работникам образовательных организаций:</b>	
<b>3.3. педагогическим работникам:</b>	
за классное руководство в общеобразовательных организациях	в соответствии с приложением № 7 к Положению о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва
социальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей от должностного оклада	0,05

### ДОПЛАТА за классное руководство

Размер доплаты за классное руководство устанавливается в денежном выражении классным руководителям общеобразовательных организаций и рассчитывается по следующей формуле:

при  $N \geq M$ ,

$$S = K_{руб.} R_k + K_{руб.} \times P_s,$$

при  $N < M$

$$S = (K_{руб.} / M \times N) R_k + (K_{руб.} / M \times N) \times P_s,$$

где:

$S$  – размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство в одном классе;  
 $K_{руб.}$  – установленный размер ежемесячного вознаграждения без учета районного коэффициента и процентных надбавок;

$N$  – количество обучающихся в классе;

$M$  – расчетная наполняемость полнокомплектного класса;

$R_k$  – районный коэффициент к заработной плате, установленный решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера (1,50) и приравненных к ним местностях (1,40);

$P_s$  – процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера – 80 процентов и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями – 50 процентов от установленного размера ежемесячного вознаграждения, а также на выплату прочих надбавок к заработной плате за работу в высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями – 15 процентов от установленного размера ежемесячного вознаграждения (Монгун-Тайгинский кожуун).

Значение М	город (рублей)	сельская местность (рублей)
М=20	1000	1000

$M$  – расчетная наполняемость полнокомплектного класса ( $M=25$  человек для классов образовательных организаций, расположенных в городской местности;

$M=20$  человек для общеобразовательных школ-интернатов, расположенных в городах и сельских местностях;

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
за наличие званий, ученой степени**

Основание	повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
Наличие почетных званий: «Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный учитель Российской Федерации»;	0,10
«Народный учитель Республики Тыва»; «Заслуженный работник образования Республики Тыва».	0,05
Наличие у работника ученой степени «Кандидат наук»	0,10
Наличие у работника ученой степени «Доктор наук»	0,15

**Примечание:**

При наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) применение стимулирующего коэффициента производится по одному основанию.

Стимулирующие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителей и специалистов организаций.

Надбавка за наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник среднего профессионального образования России» производится по основному месту работы и основной должности в размере до 5 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки.

При наличии почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», стимулирующий коэффициент устанавливается по максимальному основанию по основному месту работы и основной должности. При наличии почетных знаков и значков стимулирующий коэффициент устанавливается отдельно по максимальному основанию по основному месту работы и основной должности.

### КОЭФФИЦИЕНТЫ

для определения размеров ежемесячных надбавок  
стимулирующего характера педагогическим работникам, поступающим на  
работу по полученной специальности впервые

1. Педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации по полученной специальности впервые – на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (до 1 года):	коэффициент для определения размера надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы), применяемый к должностному окладу, ставке заработной платы
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,05
с высшим образованием	0,04
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,03
со средним профессиональным образованием	0,02

Периоды, приходящиеся на время после получения образования до поступления на педагогическую работу по специальности, не учитываются.

Поступающим на работу по полученной специальности впервые в течение года после окончания учебного заведения.

Коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования, но не более чем за норму рабочего времени.

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за стаж педагогической работы по должностям  
педагогических работников, применяемые  
для осуществления выплат педагогическим  
работникам образовательных организаций

Стаж педагогической работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 1 до 5 лет	0,02
от 5 до 10 лет	0,035
от 10 до 15 лет	0,05
от 15 до 20 лет	0,06
свыше 20 лет	0,075

Примечание: стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более, чем за норму педагогической нагрузки по основной должности и основному месту работы от должностного оклада, ставки».

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ**  
за стаж работы работникам, кроме педагогических работников

Стаж работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж работы работникам, кроме педагогических работников, государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры РТ
от 1 до 3 лет	5 процентов должностного оклада
от 3 до 5 лет	10 процентов должностного оклада
от 5 до 10 лет	15 процентов должностного оклада
от 10 до 20 лет	20 процентов должностного оклада
свыше 20 лет	30 процентов должностного оклада

### **СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

за наличие квалификационной категории педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников образовательных организаций с учетом присвоенной им квалификационной категории

Квалификационная категория	Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, рублей
Высшая квалификационная категория	2000
Первая квалификационная категория	1000

Примечание: стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников начисляются по основной должности и основному месту работы пропорционально числу часов учебной нагрузки, но не более чем за норму педагогической нагрузки. Руководителям и заместителям руководителей стимулирующие коэффициенты за наличие квалификационной категории начисляются по должностям педагогических работников с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени (руководителям – 9 часов, заместителям руководителей – 12 часов).

### ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности образовательных организаций и порядок  
отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности образовательных организаций.

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательной организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности ГБНОУ «РШИИ им.Р.Д.Кенденбиля» при определении группы по оплате труда руководителей оценивалась в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5 x 275 учащихся = <b>137,5 балла</b>
2	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1x140= <b>140 баллов</b> 0,5x32= <b>16 баллов</b>  1x26= <b>26 баллов</b>
3	Наличие групп продленного дня		до 20 имеется 2 группы продленного дня (1,2 класс) <b>20 баллов</b>
4	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников; - 4 и более групп с круглосуточным	до 10  до 30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	в интернате 9 групп, проживают 100 детей <b>30 баллов</b>
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15 1. Спортивная площадка, где проводятся уроки физической культуры <b>15 баллов</b>
6	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15 1. Медицинский кабинет; 2. кабинет ЛФК; 1. Столовая 15х3= <b>45 баллов</b>
7	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	за каждую единицу  за каждую единицу	до 3, но не более 20  до 20 1. в школе имеется 2. автомашины <b>20 баллов</b>
8	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20 1. Гараж <b>20 баллов</b>
9	Количество обучающихся, получивших по результатам ГИА 9-х, по основным предметам русский язык и математика: - 80 и более баллов; - не преодолевших минимальный порог по ГИА (ГВЭ, ОГЭ, ЕГЭ)	за каждого обучающегося	15 баллов; 15х20 учащихся <b>=300 баллов</b>  минус 10 баллов
	ВСЕГО баллов		<b>769,5 балла</b>

1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	Учреждения среднего профессионального образования общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
2	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии, оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, специальные образовательные учреждения для детей и подростков с девиантным поведением, <b>общеобразовательные школы-интернаты</b>	<b>свыше 350</b>	до 350	до 250	до 150
3	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, центры и другие образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **2. Порядок отнесения государственных образовательных организаций к группам по оплате труда руководящих работников**

2.1. Группа по оплате труда государственных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается учредителем.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) государственных образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года согласно комплектованию по АИС «Электронная школа».