

Приложение № 2
к Коллективному договору

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета


Ч.Э. Долаан
«14» 02 2019г.



Утверждаю:
Директор ГБНОУ «РООМХШИ им.
Р.Д. Кенденбиля»


А-Х.Д. Балбан-оол
«14» 02 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

государственного бюджетного
нетипового общеобразовательного учреждения
«Республиканская основная общеобразовательная
музыкально-художественная школа интернат имени Р.Д. Кенденбиля»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного бюджетного нетипового общеобразовательного учреждения «Республиканская основная общеобразовательная музыкально- художественная школа интернат имени Р.Д. Кенденбиля» (далее – Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", постановлениями Правительства Республики Тыва: от 16.07.2015 № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» (в редакции постановлений Правительства РТ от 30.03.2017г.№127, от 04.04.2018г. №147); от 28.09.2015 г. №463 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Тыва» (в редакции постановлений Правительства РТ от 31.03.2016г. №95, от 30.03.2017 № 127), 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".

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, занятых в сфере образования и культуры, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным вышеперечисленными постановлениями Правительства РТ;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным вышеперечисленными постановлениями Правительства РТ;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера; - иные выплаты.

1.2. 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.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива работников Учреждения.

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

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Тыва на очередной финансовый год.

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

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

II. Основные условия оплаты труда

2.1. 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 приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № __ к настоящему Положению, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной

или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящее в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (проверка письменных работ, заведование кабинетом, жилыми комнатами, учебно-опытными и пришкольными участками и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников) в размере до 0,20;

- доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) в размере 500 рублей;

- доплата за классное руководство классным руководителям выплачивается в соответствии с приложением N ___;

- доплата педагогам за работу с детьми, находящимися под опекой (попечительством) при численности: до 10 чел в размере 0,05, от 11 до 20 чел в размере 0,1, свыше 20 чел в размере 0,15;

- доплата социальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей в размере до 0,4;

- доплата за высокий уровень профессионализма, сложности, важности выполняемой работы, высокой степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 0,5;

- доплата за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере до 0,35;

- доплата за выполнение нормативов на золотой значок ГТО (в течение 5 лет) в размере до 0,05;

- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, трудовому обучению, безопасности в зависимости до 15 классов-комплектов в размере до 0,6;

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и

Республики Тыва, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № __ к настоящему Положению работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) выплаты молодым специалистам;
- д) премиальные выплаты по итогам работы;
- е) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам Учреждения в размере за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой Учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных и республиканских целевых программ;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением по согласованию с Советом трудового коллектива, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ; внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании; работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися воспитанниками высоких показателей в обучении по итогам их промежуточной или итоговой аттестации; обеспечение стабильности и повышения качества обучения; подготовку призеров конкурсов, олимпиад, фестивалей и соревнований; использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, симпозиумах, методических и научно-методических объединениях); организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения; высокий уровень исполнительской дисциплины;

подготовку учебных и научно-методических пособий, нотных изданий, рекомендаций, книг и учебников; особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения; досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе; высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года; применение в практической работе новых технологий.

4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок (месяц) и отражается в Приложении № ___ к Положению (Критерии стимулирующих выплат различным категориям работников Учреждения) при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

Распределение размера стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется ежемесячно. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав и полномочия которой определяются в соответствии с приказом директора Учреждения с обязательным включением в неё представителей совета трудового коллектива.

Руководители структурных подразделений Учреждения ежемесячно, в срок до 20 числа, представляют в комиссию аналитическую информацию о деятельности работников и предложения по распределению стимулирующих выплат. Источниками информации о деятельности педагогов (сотрудников) являются:

- итоговые ведомости успеваемости обучающихся, воспитанников;
- мониторинг внеучебной деятельности и воспитательной работы с обучающимися воспитанниками;

- самоанализ деятельности педагога.

Комиссия принимает решение о размере стимулирующих доплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии директор издаёт приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда.

Размер выплат стимулирующего характера максимальным размером не ограничивается.

Работникам Учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, не осуществляются выплаты стимулирующего характера в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом директора Учреждения с обязательным указанием причины.

Выплаты стимулирующего характера работникам могут быть прекращены или снижены до истечения срока, на который они были установлены, на основании соответствующего приказа директора Учреждения в случае:

- наличия случаев детского травматизма, несчастных случаев в Учреждении;
- наличия случаев самовольных уходов обучающихся, воспитанников;
- наличия административных, дисциплинарных взысканий;
- наличия обоснованных жалоб;
- нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- невыполнения функциональных обязанностей, определенных должностной инструкцией.

4.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории – 15 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории – 20 процентов;
- в) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа Учреждения о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.7. Выплаты за стаж педагогической работы по должностям педагогических работников устанавливаются педагогическим работникам, руководящим работникам (директор, заместителям директора) Учреждения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах, при стаже работы:

- от 5 до 10 лет – 0,05 процента;
- от 10 лет до 20 лет – 0,10 процентов;
- свыше 20 лет – 15 процентов.

Работникам, занимающим должности по профессиям рабочих и служащих специфическим для учреждений культуры и искусства, работникам бухгалтерии, руководителям подразделений Учреждения за продолжительность работы в Учреждении устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 3 лет- 5 процентов;
- от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 20 лет – 20 процентов;
- свыше 20 лет – 30 процентов.

4.8. 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.

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

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

4.10. 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 воспитанников 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, день учителя).

4.11. 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.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.12. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации и Республики Тыва, наград и знаков отличия в сфере образования и культуры применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий выплата производится по максимальному основанию.

4.13. Размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, Республики Тыва к окладу (ставке заработной платы) составляют:

- Наличие Почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер» Российской Федерации, а также иные почетные звания в области культуры и искусств название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» – 20 процентов;
- наличие почетных званий Республики Тыва – 10 процентов;
- наличие у работника ученой степени «Кандидат наук» – 10 процентов;
- наличие у работника ученой степени «Доктор наук» – 20 процентов;
- наличие почетных званий «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» - 20 процентов.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года (на начало учебного года) приказом руководителя Учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемых Министерствами образования и культуры.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва и Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры РТ.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного бюджетного учреждения).

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю Учреждения, - министром культуры Республики Тыва;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения - руководителем Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждений и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются министерством культуры.

5.3. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием причины.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

6.2. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

6.3. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию 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, минимальных компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение N __), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение N _____), а также выплат стимулирующего характера.

6.4. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в порядке, предусмотренном приложением N ___ к настоящему Положению.

6.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к минимальным размерам ставок. Размеры ставок заработной платы, образованные с учетом указанного повышающего коэффициента, применяются

для расчета заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы и для расчета компенсационной доплаты за проверку письменных работ.

6.6. Повышающий коэффициент за специфику работы (в общеобразовательных школах-интернатах в размере 15 процентов) применяется по основному месту работы.

6.7. 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 персоналов, 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.

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

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании письменного заявления работников по приказу руководителя Учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (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 газо-, тепло- 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 члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы в следующем размере – 11800 рублей.

7.2. 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, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 11500 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5800 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (23 февраля – день Защитника Отечества, 8 марта – Международный день женщин, день учителя – 5 октября) - до 3000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 11800 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 11800 рублей.

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – учредителем, Министерством культуры РТ.

7.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

Минимальные размеры должностных окладов,
минимальные размеры ставок заработной платы
по должностям педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по труду	5300
	инструктор по физической культуре	5300
	музыкальный руководитель	5300
	старший вожатый	5300
2 квалификационный уровень	инструктор-методист	5400
	концертмейстер	5400
	педагог дополнительного образования	5400
	социальный педагог	5400
	тренер-преподаватель	5400
	педагог-организатор	5400
3 квалификационный уровень	воспитатель	5500
	мастер производственного обучения	5500
	методист	5500
	педагог-психолог	5500
	старший инструктор-методист	5500
	старший педагог дополнительного образования	5500
	старший тренер-преподаватель	5500
4 квалификационный уровень	преподаватель	5600
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	5600
	руководитель физического воспитания	5600
	старший воспитатель	5600
	старший методист	5600
	тьютор	5600

	учитель	5600
	учитель-дефектолог	5600
	учитель-логопед (логопед)	5600
	педагог-библиотекарь	5600

Минимальные должностные оклады
методического состава 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	5900
4 квалификационный уровень	старший методист	6000

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
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	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2
Вторая квалификационная категория	0,15

МИНИМАЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ

Показатели специфики	Рекомендуемый коэффициент
1. Руководящим, педагогическим и другим специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, учителям-логопедам логопедических пунктов	0,2
2. Работникам образовательных организаций за работу:	
в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах) и организациях профессионального образования (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями развития (в том числе с задержкой психического развития)	0,15
в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,2
в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением	0,15
в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
в образовательных организациях для детей-сирот и детей,	0,2

оставшихся без попечения родителей, а также работа в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	
в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и следственных изоляторах	0,5
с обучающимися образовательных организаций, больными активной формой туберкулеза	0,75
в детских домах, организациях социальной защиты населения (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	0,15
в специализированных домах ребенка	0,2
работникам общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и в следственных изоляторах за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза	0,15
3. Педагогическим работникам:	
за индивидуальное обучение на дому детей дошкольного и школьного возраста, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением <*>	0,2
за работу в детских больницах (клиниках), детских отделениях больниц для взрослых за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении	0,2
учителям за работу в нетиповых образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Республики Тыва	4,0
учителям русского языка и математики (с учетом часов учебной нагрузки)	0,1
старшим мастерам и мастерам производственного обучения организаций среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также организаций, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	0,15
тренерам-преподавателям по спорту, инструкторам-методистам, работающим в СДЮСШОР, УОР, а также на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства в ДЮСШ	0,15

 <*> минимальный компенсационный коэффициент за индивидуальное обучение на дому

детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, применяется с учетом фактической учебной нагрузки.
(сноска введена [Постановлением](#) Правительства РТ от 04.04.2018 N 147)

**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 организации образования	9177	8549	8070	7500
Руководитель (ректор) института повышения квалификации и переподготовки работников	12550	-	-	-

Примечание: должностные оклады руководителей государственных организаций, обеспечивающих координационную работу с образовательными организациями Республики Тыва и являющихся подведомственными организациями Министерства образования и науки Республики Тыва, устанавливаются в соответствии с должностными окладами руководителей, установленными данной таблицей.

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.

Минимальные оклады руководителей
структурных подразделений образовательных организаций
по должностям руководителей структурных подразделений

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы <*>	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6424
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5928
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5635
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5442
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	6577

2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6410
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6244
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6070
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	6702
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6550
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6405
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6260

<*> 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 устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Минимальные должностные оклады работников государственных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	3007

Минимальные должностные оклады работников государственных образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	3051
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму	3932

РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями:	
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 (ст. 317 ТК РФ)
2. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда (ст. 146 ТК РФ):	
с вредными условиями труда	0,12
с особо вредными условиями труда	0,24
3. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	не ниже 0,25 (за фактически отработанное время в качестве водителя)
4. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
в ночное время	не ниже 0,35 за каждый час в период с 22 до 6 часов (ст. 149 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 (ст. 152 ТК РФ)
5. Педагогическим работникам, а также руководителям (директорам и заведующим ДОО, их заместителям) образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности	2600 руб. пропорционально объему учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы
другим категориям руководителей и специалистов	0,25
6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
6.1. руководящим работникам:	
руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для	0,5

организаций I группы	
руководителям либо заместителям руководителя организации и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума <*>	0,1 - 0,2
руководителям пилотных образовательных организаций по федеральным государственным образовательным стандартам	0,1
6.2. работникам образовательных организаций:	
работникам из числа административного персонала (кроме заместителей директоров по хозяйственной работе) общеобразовательных организаций, ученический контингент которых формируется Комиссией по делам несовершеннолетних	0,2
работникам дошкольных образовательных организаций за ведение делопроизводства, автоматизированных информационных систем в дошкольных образовательных организациях при отсутствии делопроизводителя в штате организаций	0,2
работникам образовательных организаций за погрузочно-разгрузочные работы и складирование при отсутствии в штате учреждения соответствующих работников	0,25
работникам образовательных организаций за выполнение нормативов на золотой значок ГТО (в течение 5 лет)	0,05
учителям и другим работникам образовательных организаций (кроме дошкольных) за ведение делопроизводства при отсутствии делопроизводителя в штате организаций	0,2
6.3. педагогическим работникам:	
за классное руководство в общеобразовательных организациях	в соответствии с приложением N 9
за классное руководство в профессиональных образовательных организациях <***>	0,15
за кураторство при обеспечении дистанционного обучения детей-инвалидов при наличии не менее 10 обучающихся:	
в 1 - 4 классах общеобразовательных организаций	0,15
в 5 - 11 классах общеобразовательных	0,2

организаций, профессиональных образовательных организаций	
за проверку письменных работ <***>:	
в 1 - 4 классах школ, школ-интернатов	0,1
по русскому языку и литературе, тувинскому языку и литературе	0,15
по иностранному языку, математике в 5 - 11 классах	0,1
за рецензирование работ при дистанционном обучении детей при наличии не менее 10 обучающихся	0,1
за проверку письменных работ по черчению в образовательных организациях среднего профессионального образования <***>	0,1
за заведование учебными мастерскими	0,2
за заведование комбинированными мастерскими	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях	0,15
за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями) образовательной организации с числом участников не менее 10 <*>	500 руб.
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, трудовому обучению, безопасности в зависимости от количества классов <****>:	
- до 15 классов-комплектов	0,6
- свыше 15 классов-комплектов	1,0
за проведение внеклассной работы по художественно-эстетическому воспитанию	0,2
за заведование групповыми помещениями, физкультурным и музыкальным залами в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования детей	0,1
за руководство структурным подразделением - детским садом	0,3
за реализацию дополнительных образовательных программ в дошкольных образовательных	0,2

организациях	
за работу с детьми, находящимися под опекой (попечительством) <*****>: при численности детей:	
до 10	0,05
от 11 до 20	0,1
от 21 до 30	0,15
от 31 и более	0,2
педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах, а также при ведении иных вариативных форм работы (для консультирования родителей детей, не посещающих дошкольные образовательные организации)	0,2 - при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации); 0,3 - при работе с количеством семей от 4 до 6, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации); 0,4 - при работе с количеством свыше 6 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации)
педагогическим работникам при создании лекотек	0,3 - при работе с 2 семьями, имеющими детей с ограниченными возможностями здоровья, не посещающих дошкольную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации); 0,4 - при работе с 3 - 4 семьями, имеющими детей с ограниченными возможностями здоровья, не посещающих дошкольную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации)
педагогическим работникам общеобразовательных организаций, ученический контингент которых формируется Комиссией по делам несовершеннолетних	0,2
учителям за заведование оборудованными кабинетами, лабораториями в школах, интернатах	0,1

учителям пилотных образовательных организаций по федеральным государственным образовательным стандартам	0,1
за заведование кафедрой, кабинетом институтов повышения квалификации	0,25
социальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	0,4
старшим воспитателям и воспитателям, осуществляющим военную подготовку в кадетских школах-интернатах	0,5
воспитателям дошкольных образовательных организаций за работу с социально неблагополучными семьями <*****>	0,20

Примечание:

1. Суммарный коэффициент надбавок и доплат педагогическим работникам помимо обязательных (в том числе стимулирующих за наличие педагогического стажа, званий и наград) не должен превышать 60 процентов.

2. Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами на основании специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный

день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

<*> выплаты устанавливаются в соответствии с методическими указаниями Министерства образования и науки Республики Тыва;

<***> за классное руководство в профессиональных образовательных организациях менее 15 обучающихся сумма установленной выплаты уменьшается на 50 процентов;

<****> компенсационные выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ производятся от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки;

<****> в случае распределения выплаты на нескольких работников размер пропорционально сокращается;

<*****> выплата устанавливается 1 педагогическому работнику образовательной организации, в общеобразовательных организациях в зависимости от численности детей, находящихся под опекой (попечительством), от 31 и более - 2 педагогическим работникам при отсутствии социального педагога в штате организации;

<*****> воспитателям дошкольных образовательных организаций за работу с социально неблагополучными семьями. Если работа в группе возлагается на 2 воспитателей, то установленная выплата распределяется на двоих.

(примечание в ред. [Постановления](#) Правительства РТ от 04.04.2018 N 147)

ДОПЛАТА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО

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

$$S = K_{руб.} R_k + K_{руб.} \times P_s, \quad \text{при } N \geq M,$$

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

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 полногокомплектного 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% и приравненных к ним местностях, а также за работу в других районах (местностях) с особыми климатическими условиями - 50% 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% от установленного размера ежемесячного вознаграждения (Монгун-Тайгинский кожуун).

Значение M	город (рублей)	сельская местность (рублей)
M=25	2190	2190 (M=14 человек)
M=20	2190	2190
M=12	1960	1960
M=10	1960	1960
M=6	1960	1960

M - расчетная наполняемость полногокомплектного класса (M=25 человек для классов образовательных организаций, расположенных в городской местности; M=14 человек для классов образовательных организаций, расположенных в сельской местности);

M=12 человек для классов общеобразовательных организаций для детей, имеющих задержку психического развития;

M=25 человек для классов вечерних (сменных) общеобразовательных организаций, расположенных в городах, M=14 человек для классов вечерних (сменных)

общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности;

М=25 человек для кадетских школ, расположенных в городах;

М=20 человек для кадетских школ-интернатов, расположенных в городах;

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

М=25 человек для классов общеобразовательных организаций для детей дошкольного и младшего возраста, расположенных в городах, М=14 человек для классов общеобразовательных организаций для детей дошкольного и младшего возраста, расположенных в сельской местности;

М=20 человек для образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, расположенных в городах и сельских местностях;

М=20 человек для оздоровительных образовательных организаций санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, расположенных в городах и сельских местностях;

М=12 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных), организаций профессионального образования);

М=10 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) организаций профессионального образования), имеющих нарушение опорно-двигательного аппарата;

М=6 человек для специальных (коррекционных) образовательных организаций для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (кроме специальных (коррекционных) организаций профессионального образования) - школ-интернатов для незрячих детей.

**МИНИМАЛЬНЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ
ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНЫХ ЗВАНИЙ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ НАГРАД**

Основание	Минимальные повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
Наличие почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам организации при соответствии почетного звания - профилю работы или преподаваемых дисциплин);	0,2
Наличие почетных званий Республики Тыва	0,1
Наличие у работника ученой степени "Кандидат наук"	0,1
Наличие у работника ученой степени "Доктор наук"	0,2
Наличие почетных знаков "Почетный работник общего образования", "Почетный работник среднего профессионального образования", почетных значков "Отличник народного просвещения", "Отличник физической культуры и спорта", "За заслуги в области физической культуры и спорта" с начислением по основному месту работы	0,2

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) руководителям и специалистам 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 в размере до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

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

**МИНИМАЛЬНЫЕ 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 (но не более чем на 5 лет):	Рекомендуемый коэффициент для определения размера надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы), применяемый к минимальному должностному окладу, минимальной ставке заработной платы
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,2
с высшим образованием	0,15
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,1
со средним профессиональным образованием	0,05
2. Педагогическим работникам, поступившим на работу в дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации по полученной специальности впервые, а также в организации дополнительного образования детей - на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):	Рекомендуемый коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,25
с высшим образованием	0,2
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,15
со средним профессиональным образованием	0,1

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

При переходе в другую образовательную организацию за работником сохраняется право на данные выплаты.

Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по должностям педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам образовательных организаций

Стаж педагогической работы	Минимальные стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,05
от 10 до 20 лет	0,10
свыше 20 лет	0,15

Примечание: 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.
