МЭРИЯ ГОРОДА КЫЗЫЛА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КЫЗЫЛ ХООРАЙНЫҢ МЭРИЯЗЫ
ДОКТААЛ

«29» 09 2021 г. № 679

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Единых рекомендаций по установлению системы оплаты труда на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г, Постановлением Правительства Республики Тыва от 20 сентября 2021 года № 492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», руководствуясь Уставом городского округа «Город Кызыл Города Кызыла», утвержденным решением Хурала представителей города Кызыла от 5 мая 2005 года № 50 МЭРИЯ ГОРОДА КЫЗЫЛА ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла.

2. Признать утратившими силу:

- постановление Мэрии города Кызыла от 28 августа 2015 года № 925 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Кызыла»;

3. Информационно - аналитическому отделу мэрии города Кызыла разместить настоящее постановление на официальном сайте мэрии города Кызыла в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его принятия и распро-

страняется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2021 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра по социальной политике Попугалову Н.И.

И. о. мэра города Кызыла А. Чернусов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Мэрии города
от «29» 09 № 679

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла (далее – образовательные организации г.Кызыла), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы города Кызыла.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», постановлением Общероссийского Профсоюза образования от 6 декабря 2017 г. № 11-12, Едиными рекомендациями по установлению системы оплаты труда на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г.

1.3. Система оплаты труда работников образовательных организаций г.Кызыла должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Размер заработной платы работников организаций образования определяется с учетом:

размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

специфики работы в образовательных организациях г.Кызыла;

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. № 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»;

объемов 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 и других районах 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 повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также размеры иных выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе локальных актов организаций.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, муниципальных 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 г.Кызыла, 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. Оплата труда библиотечных и других категорий работников организации осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

1.7. Лица, в том числе из числа специалистов по общеотраслевым должностям, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии организации назначаются руководителем на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Оплата труда работников, принятых на соответствующие должности в указанном порядке, осуществляется на условиях, установленных настоящим Положением.

1.8. 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 руководителем организации образования с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

1.9. Оплата труда работников общеобразовательных организаций г.Кызыла производится на основании трудовых договоров, заключаемых между общеобразовательной организацией и работниками.

2. Условия оплаты труда работников образовательных организаций

2.1. Система оплаты труда включает:

должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений образовательных организаций г.Кызыла;

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. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г.Кызыла устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Города Кызыла, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры доплат, надбавок работникам образовательных организаций г.Кызыла, превышающие установленные настоящим Положением в качестве рекомендуемых, определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах предусмотренных ассигнований и закрепляются в коллективном договоре и (или) иных локальных нормативных актах.

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 № 1, 2, 3, 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 полу-

ченного 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 № 5 к настоящему Положению), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 6 к настоящему Положению), а также выплат стимулирующего характера (приложения № 8, 9, 10, 11 к настоящему Положению).

3.4. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в порядке, предусмотренном приложением № 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 руководителей организаций устанавливаются 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 10 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 ор-

ганизаций осуществляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования и науки Города Кызыла.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителями общеобразовательных организаций, определяется учредителем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с руководителем и рекомендуется на уровне не более 9 часов в неделю. Рекомендуемое количество часов учебной нагрузки заместителям руководителей образовательных организаций составляет не более 12 часов в неделю, педагогическим работникам (учителям) – не более 25 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 № 5, 6 к настоящему Положению.

4.3. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителей организаций образования устанавливаются учредителем организации 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 главным бухгалтерам размеры и условия назначения стимулирующих выплат устанавливается руководителем учреждения исходя из оценки результатов деятельности образовательной организации.

4.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются в соответствии с приложением № 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 и оклады работников обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в приложении № 4 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в образовательной организации.

5.2. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, в образовательных организациях осуществляется применительно к

условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общеотраслевым условиям.

5.3. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся 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 № 5, 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;

выплаты за квалификационную категорию.

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

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

7.5. Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы определен в приложении № 10 к настоящему Положению.

7.6. Перечень стимулирующих выплат за квалификационную категорию установлен в приложении № 11 к настоящему Положению.

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных организаций

8.1. Фонд оплаты труда муниципальных 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, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Города Кызыла.

8.3. Месячный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, а также с учетом имеющихся структурных подразделений, выполняющих муниципальные 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:

$$ФОТ = ФОТб + ФОТстим, \text{ где:}$$

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 29.05.2017 года № 240 в связи с объявлением 2018- 2027 годов в Российской Федерации Десятилетием 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 муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (работ) для муниципальных образовательных организаций.

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации 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.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.7. Руководителями образовательных организаций обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников образовательных организаций, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ 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

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей
муниципальных 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 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.

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

РАЗМЕРЫ

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

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый 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

Примечание: оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

Размеры должностных окладов работников муниципальных 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	10500

Размеры должностных окладов работников муниципальных 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	10985

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

Компенсационные коэффициенты специфики работы

Показатели специфики	Рекомендуемый коэффициент
1. 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), пропорционально объему учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени	0,05
в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и следственных изоляторах	0,30
с обучающимися образовательных организаций, больными активной формой туберкулеза	0,5
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
2. Педагогическим работникам:	
за индивидуальное обучение на дому детей дошкольного и школьного возраста, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением*	0,1
за работу в детских больницах (клиниках), детских отделениях больниц для взрослых за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении	0,05
учителям русского языка и математики (с учетом часов учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени), в том числе учителям начальных классов по предметам «Русский язык» и «Математика»	0,05
за проверку письменных работ**	
в 1-4 классах школ, школ-интернатов	0,05
По русскому языку и литературе, тувинскому языку и литературе	0,075

Показатели специфики	Рекомендуемый коэффициент
по иностранному языку, математике в 5-11 классах	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, независимо от количества молодых педагогов	500 руб.

<*> минимальный 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 рабочего времени.

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

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

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 муниципальных 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
3. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	не ниже 0,25 (за фактически отработанное время в качестве водителя)
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
в ночное время	не ниже 0,2 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)
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
3.1. руководящим работникам:	
руководителям и заместителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций I группы	0,25
руководителям либо заместителям руководителя организации и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума	0,05
от должностного оклада	
3.2. работникам образовательных организаций:	
работникам из числа административного персонала (кроме заместителей директоров по хозяйственной работе) общеобразовательных организаций, весь ученический контингент которых формируется Комиссией по делам несовершеннолетних	0,03

руководителям дошкольных образовательных организаций за ведение делопроизводства, автоматизированных информационных систем в дошкольных образовательных организациях при отсутствии делопроизводителя в штате организации	0,05
работникам образовательных организаций за погрузочно-разгрузочные работы и складирование при отсутствии в штате учреждения соответствующих работников	0,05
3.3. педагогическим работникам:	
за классное руководство в общеобразовательных организациях	в соответствии с приложением № 9
за кураторство при обеспечении дистанционного обучения детей-инвалидов при наличии не менее 10 обучающихся	0,075
за заведование групповыми помещениями, физкультурным и музыкальным залами в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования детей	400 руб.
за руководство структурным подразделением – детским садом	0,1
педагогическим работникам общеобразовательных организаций весь ученический контингент которых формируется Комиссией по делам несовершеннолетних	0,05
за реализацию дополнительных образовательных программ в дошкольных образовательных организациях	0,05
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)	0,05 – при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации); 0,075 – при работе с количеством семей от 4 и выше, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации)
за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, трудовому обучению, безопасности от должностного оклада	0,05
социальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей от должностного оклада	0,05

Примечание:

1. 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.

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

3. 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).

4. 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.

5. 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.

6. За классное руководство в профессиональных образовательных организациях менее 15 обучающихся сумма установленной выплаты уменьшается на 50 процентов.

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

ДОПЛАТА
за классное руководство

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

при $N >= M$,

$$S = К_{руб.}R_к + К_{руб.} \times Ps,$$

при $N < M$

$$S = (К_{руб.} / M \times N)R_к + (К_{руб.} / M \times N) \times Ps,$$

где:

S – размер ежемесячного вознаграждения за классное руководство в одном классе;

$К_{руб.}$ – установленный размер ежемесячного вознаграждения без учета районного коэффициента и процентных надбавок;

N – количество обучающихся в классе;

M – расчетная наполняемость полнокомплектного класса;

$R_к$ – 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);

Ps – 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.

Значение M	город (рублей)	сельская местность (рублей)
M=25*	1000	1000 (M=14 человек*)
M=20	1000	1000
M=12	880	880
M=10	880	880

M=6	880	880

<*> свыше 25 человек в городской местности.

M – расчетная наполняемость полнокомплектного 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;

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

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

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

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

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

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

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

M=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;

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

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

за наличие званий, ученой степени

Основание	Коэффициенты за наличие почетных званий и муниципальных наград
Наличие почетных званий: «Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный учитель Российской Федерации»; «Народный учитель Города Кызыла»; «Заслуженный работник образования Города Кызыла».	0,10 0,05
Наличие у работника ученой степени «Кандидат наук» Наличие у работника ученой степени «Доктор наук»	0,10 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 в размере до 10 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.

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

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 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.

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

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

Приложение № 10
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

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 5 до 10 лет	0,02
от 10 до 15 лет	0,04
от 15 до 20 лет	0,06
свыше 20 лет	0,08

Коэффициенты

за стаж непрерывной работы в общеобразовательных организациях, созданных при исправительных колониях и следственных изоляторах, работникам организаций, созданных при исправительных колониях, в следующих размерах, относительно ставки заработной платы (должностного оклада)

Стаж педагогической работы	Коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,03
от 10 до 15 лет	0,05
от 15 до 25 лет	0,07
свыше 25 лет	0,08

Примечание: 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 должностного оклада, ставки.

Приложение № 11
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
города Кызыла

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	3000
Первая квалификационная категория	1500