

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА КЫЗЫЛА  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ ИМЕНИ НАДИ РУШЕВОЙ»**

**ПРИКАЗ № 59 - од**

г. Кызыл

31 августа 2020 г.

**«Об утверждении Положения об оплате труда  
работников МБУ ДО г. Кызыла «ДШИ им. Н. Рушевой»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Мэрии г. Кызыла от 28.08.2015 г. №925 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Кызыла», Уставом МБУ ДО г. Кызыла «ДШИ им. Н. Рушевой», **приказываю:**

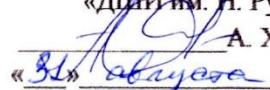
1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников МБУ ДО г. Кызыла «ДШИ им. Н. Рушевой» в новой редакции.
2. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников МБУ ДО г. Кызыла «ДШИ им. Н. Рушевой», утвержденного 05 февраля 2018г.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте МБУ ДО г. Кызыла «ДШИ им. Н. Рушевой» (отв. - Бегзи Р.С.).
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.
5. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2020 г.

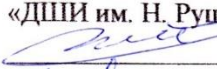
Директор



Олчей А.Х.

**СОГЛАСОВАНО**  
Начальник Департамента культуры,  
спорта и молодежной политики  
мэрии города Кызыла  
  
С. Д. Монгуш  
«20» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБУ ДО г. Кызыла  
«ДШИ им. Н. Рушевой»  
А. Х. Олчей  
  
«21» августа 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО г. Кызыла  
«ДШИ им. Н. Рушевой»  
  
В. Г. Шрейнер  
«21» августа 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

2020 г.

## 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г. Кызыла «Детская школа искусств имени Нади Рушевой» (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников МБУ ДО г. Кызыла «ДШИ им. Н. Рушевой» (далее – Учреждение), 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, указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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», Постановлением Правительства Республики Тыва от 16 июля 2015 г. № 357 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва», Постановлением мэрии города Кызыла от 28 августа 2015 г. № 925 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Кызыла», Постановлением мэрии города Кызыла от 22.03.2016 N 258 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и искусства города Кызыла"

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения 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 Учреждения определяется с учетом:

- минимальных размеров тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных 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;
- повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;
- наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов;
- специфики работы в образовательных организациях (учреждениях) г. Кызыла;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленной 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 за высокие результаты и качество работы;
- других условий оплаты труда, установленных в городе Кызыле.

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.

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации (учреждении), 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 образования и науки 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 Учреждения 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 Учреждения 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 Учреждения, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

1.9. В Учреждении установлены следующие сроки выдачи заработной платы работникам:

- 20 число текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца (аванс);

- 5-е число следующего месяца – срок выдачи заработной платы за вторую половину предыдущего месяца.

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

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей в зависимости от группы по оплате труда;

- 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;

- повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения 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 Республики Тыва, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Кызыла», настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов - доплат, надбавок работникам Учреждения, превышающие установленные Положением об оплате труда работников муниципальных организаций (учреждений) города Кызыла, в качестве рекомендуемых, определяются Учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре или иных локальных нормативных актах.

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

2.4. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма минимального размера должностного оклада или минимального размера ставки заработной платы (приложение № 1) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приложение № 2).

2.5. 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 (учреждениях) независимо от вида экономической деятельности.

2.6. 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. Преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Концертмейстерам устанавливается норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение №5), а также выплат стимулирующего характера (приложение № 6,7,8).

2.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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.

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

2.8. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения (приложение № 3).

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются учредителем в трудовом договоре или эффективном контракте (дополнительном соглашении к эффективному контракту), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, 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 Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Республике Тыва, постановлением мэрии города Кызыла от 18 февраля 2015 года № 145 «Об утверждении Положения об оценке деятельности руководителей муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций (учреждений) и учреждений дополнительного образования». Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения осуществляется приказом учредителя в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными Министерством образования и науки Республики Тыва.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителем Учреждения,

определяется учредителем при заключении трудового договора, эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору, эффективному контракту) с руководителем на уровне, не превышающем 9 часов в неделю. Количество часов учебной нагрузки заместителям руководителя Учреждения составляет не более 12 часов в неделю.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя), формируемое за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

2.9. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

2.10. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителя Учреждения устанавливаются учредителем Учреждения при заключении трудового договора, эффективного контракта (дополнительного соглашения к трудовому договору, эффективному контракту). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности Учреждения.

Трудовые договоры, эффективные контракты с заместителями руководителя должны предусматривать конкретные показатели и критерии оценки их деятельности, размеры и условия назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению эффективности работы и обеспечению реализации целей и задач деятельности Учреждения.

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

2.11. 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.

2.12. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей культуры, в Учреждении осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей, или по общеотраслевым условиям.

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

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

#### **Порядок установления компенсационных выплат**

2.14. Размер выплат компенсационного характера определяется Учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 5 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, без проведения специальной оценки условий труда.

В Учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера с учетом особенностей

функционирования Учреждения.

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.15. 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.

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

Выплаты компенсационного характера применяются к минимальному размеру ставки (оклада) независимо от объема нагрузки по основной должности и основному месту работы. В случае, если по основной должности не применяется компенсационный коэффициент, он может быть установлен по совмещаемой должности в учреждении.

### **Порядок установления стимулирующих выплат**

2.16. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в приложениях № 6, 7, 8, 9 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников Учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента.

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.

2.17. В целях поощрения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера за:

- качество работы;
- высокие результаты;
- выплаты за почетные звания и ученую степень;
- выплаты молодым специалистам;
- стаж педагогической работы;
- премии за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы выплачиваются в случаях:

- высокой организации и проведения уроков и внеурочных мероприятий, а также



высоких показателей успеваемости по данным контроля школьного, регионального и федерального уровней;

- организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;

- выполнения функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, общеобразовательных организаций дополнительного образования сроком на 1 год в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника - при наставничестве одного молодого педагога, 10 процентов - двух молодых педагогов, 15 процентов - трех молодых педагогов; за руководство педагогической практикой студентов организаций высшего и среднего профессионального образования (на период педагогической практики) - в размере до 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) педагогического работника.

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Республики Тыва по мере необходимости в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

2.18. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.19. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и учёную степень установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.20. Перечень минимальных коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 7 к настоящему Положению.

2.21. Перечень минимальных коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 8 к настоящему Положению.

2.22. Иные выплаты из фонда стимулирования производятся с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

2.23. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, на основании предложения органа государственного общественного управления организации (учреждения) с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

2.24. Для работников Учреждения может быть установлен один или несколько видов премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.25. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании положения о премировании Учреждения. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах стимулирующей части фонда

оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

### **3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников Учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания учащихся, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней.

3.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

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

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

3.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть ФОТ;

ФОТ<sub>стим</sub> - часть ФОТ для стимулирования труда (стимулирующая часть).

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда Учреждения должен составлять не более 20 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 указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

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

При этом образовательная организация (учреждение) принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и учебно-вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации (учреждения) к 2020 году не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых

Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.7. Руководителем Учреждения обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников Учреждения, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
2 квалификационный уровень	концертмейстер	5400
3 квалификационный уровень	методист	5500
4 квалификационный уровень	преподаватель	5600

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
УЧРЕЖДЕНИЯ 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

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ  
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель (директор, заведующий) организации (учреждения) образования	10121	8891	8393	7800

(в ред. [Постановления](#) мэрии г. Кызыла от 14.02.2018 N 143)

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования г.Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО,  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2
- заместитель директора по УР	9109
- заместитель директора по УВР	9109
- заместитель директора по УМР	9109
- заместитель директора по АХЧ	9109
- ведущий специалист документационного обеспечения	5462
- главный специалист по кадровому делопроизводству	5903
- библиотекарь	5515
- ведущий юрисконсульт	5462
- настройщик пианино и роялей	3507
- заведующий костюмерной	3616
- гардеробщица	7981
- уборщик служебных помещений	7981
- сторож	7981
- работник по комплексному обслуживанию зданий	8065

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

### 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
3. 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 <a href="#">статьей 153 ТК РФ</a>
4. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
4.1. руководящим работникам:	
руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций 1 группы	0,5
4.2. Педагогическим работникам:	
за заведование учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных организациях	0,15
за проведение внеклассной работы по художественно-эстетическому воспитанию	0,2
за заведование групповыми помещениями, оборудованными кабинетами	0,1
за заведование творческими коллективами	0,2

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 (аттестаций 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.

**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 (учреждения), а специалистам организации (учреждения) 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 культуры» 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" 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.

(примечание в ред. [Постановления](#) мэрии г. Кызыла от 23.08.2018 N 962)



**МИНИМАЛЬНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ  
ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, ПОСТУПАЮЩИМ НА РАБОТУ  
ПО ПОЛУЧЕННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ ВПЕРВЫЕ**

Педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации (учреждения) 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

Периоды, приходящиеся на время после получения образования до поступления на педагогическую работу по специальности, не учитываются. При переходе в другую образовательную организацию (учреждение) за работником сохраняется право на данные выплаты.

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

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.  
(примечание введено [Постановлением](#) мэрии г. Кызыла от 23.08.2018 N 962)

**Минимальные стимулирующие коэффициенты за общий трудовой стаж по должностям административно – управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персоналов**

Стаж работы	% должностного оклада
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 20 лет	20
свыше 20 лет	30

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Кызыла  
«Детская школа искусств имени Нади Рушевой»

**Стимулирующие выплаты по результатам работ административно –  
управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персоналов**

Наименование выплаты	Размер стимулирующей выплаты в процентном соотношении к должностному окладу
за интенсивность труда	до 100 %
по итогам работы	до 150 %