

Согласовано

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Гимназия №5  
г. Кызыла

О.И. Монгуш  
2019 г.

Утверждено

Директор МБОУ Гимназия №5 г. Кызыла  
М.В. Горбунова  
2019 г.



## **Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гимназии № 5 города Кызыла Республики Тыва»**

### 1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения № 5 города Кызыла Республики Тыва (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Гимназия № 5 города Кызыла (далее – гимназия, образовательная организация), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, 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", Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. N АФ-947/96) (в части, не противоречащей законодательству). Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Система оплаты труда работников гимназии 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 гимназии 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:

повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;

наличия званий и государственных наград, отнесения к категории молодых специалистов; специфики работы в образовательной организации;

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. 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";

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 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.

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 (учреждений).

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 гимназии осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общепрофессиональным условиям.

1.7. Лица, в том числе из числа специалистов по общепрофессиональным 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 гимназии 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, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем гимназии с учетом мнения представительного органа работников на основании письменного заявления работника с предоставлением подтверждающих документов.

## 2. Условия оплаты труда работников гимназии

### 2.1. Система оплаты труда включает:

должностной оклад директора в зависимости от группы по оплате труда и должностные оклады руководителей структурных подразделений гимназии:

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 гимназии устанавливается коллективным договором, настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Тыва, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.4. Размер должностного оклада или ставки заработной платы конкретного работника рассчитывается как сумма размера должностного оклада или размера ставки заработной платы (приложение N 1) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приложение N 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, предусмотрены настоящим Положением.

2.6. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе 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, компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение N 3), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение N 8, 9), а также выплат стимулирующего характера.

2.7. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в порядке, предусмотренном приложением N 9 к настоящему Положению.

2.8. 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, 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.

2.10. Заработная плата директора, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады директору гимназии устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации (приложение 4).

Условия оплаты труда директора гимназии устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому контракту), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) гимназии, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организации (учреждению) ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников гимназии со средней заработной платой в Республике Тыва.

постановлением мэрии города Кызыла от 18 февраля 2015 года N 145 "Об утверждении Положения об оценке деятельности руководителей муниципальных дошкольных, общегимназии и учреждений дополнительного образования". Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов директора гимназии.

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

Объем учебной нагрузки, который может выполняться директором гимназии, определяется учредителем при заключении трудового договора, (дополнительного соглашения к трудовому договору) с директором.

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

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

2.11. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются согласно приложениям N 3, 8, 9 к настоящему Положению.

2.12. Стимулирующие выплаты по результатам работы директора гимназии устанавливаются учредителем гимназии при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат директору устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности гимназии.

Трудовые договоры (с заместителями директора, руководителями структурных подразделений 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 гимназии.

2.13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений гимназии определяются в соответствии с приложением N 5 к настоящему Положению.

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

2.14. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее - УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в приложении N 6 к настоящему Положению. Кроме того производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в образовательной организации (учреждении) (приложение 3).

2.15. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям отраслей

культуры, в гимназии осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей или общепромышленным условиям.

2.16. 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. N 31/3-30.

#### Порядок установления компенсационных выплат

2.17. Размер выплат компенсационного характера определяется гимназией самостоятельно в соответствии с приложениями N 3, 8, 9 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 коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда.

2.18. 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, в том числе компенсационные коэффициенты специфики работы, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру ставки (оклада) независимо от объема нагрузки по основной должности и основному месту работы, кроме компенсационных выплат за проверку письменных работ и индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья. В случае, если по основной должности не применяется компенсационный коэффициент, он может быть установлен по совмещаемой должности в организации.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ производятся от ставки заработной платы, образованной с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию, и начисляются пропорционально числу часов учебной нагрузки. Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, размер компенсационных выплат за проверку письменных работ снижается на 50 процентов.

#### Порядок установления стимулирующих выплат

2.19. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются гимназией с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных гимназией на оплату труда работников, и устанавливаются коллективным

договором, настоящим положением, положением о стимулирующих выплатах. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в приложениях N 10, 11, 12 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам гимназии.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников гимназии 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 гимназии устанавливаются коллективным договором, положением о стимулирующих выплатах с учетом показателей эффективности деятельности гимназии.

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

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.

2.20. 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:

особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и хозяйственных эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

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;

исполнения функций наставников над молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа, дошкольных образовательных, 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.

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

успешное и добросовестное исполнением 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 гимназии;

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

2.22. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в приложении N 10 к настоящему Положению.

2.23. Перечень коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении N 11 к настоящему Положению.

Перечень коэффициентов за стаж педагогической работы определен в приложении N 12 к настоящему Положению.

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

2.25. Выплаты стимулирующего характера работникам гимназии производятся по решению директора гимназии в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, на основании решения комиссии по назначению стимулирующих выплат с учетом мнения представительного органа работников гимназии.

2.26. Для работников гимназии 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.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников гимназии.

3.1. Фонд оплаты труда гимназии 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.

3.2. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется на календарный год за счет средств бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности.

3.3. Месячный фонд оплаты труда гимназии 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 муниципальное задание.

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:

$ФОТ = ФОТб + ФОТстим$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда гимназии;

ФОТб - базовая часть ФОТ;

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

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда гимназии 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 указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы".

3.6. Гимназия самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и муниципального задания на выполнение муниципальных услуг (работ)).

(в ред. Постановления мэрии г. Кызыла от 23.08.2018 N 962)

Штатное расписание утверждается руководителем гимназии 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.).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых гимназией услуг, образовательная организация (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. Директором гимназии обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников гимназии, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение N1  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ № 5 города Кызыла

Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников гимназии 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 N2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУ Гимназия № 5  
города Кызыла

**Компенсационные коэффициенты специфики работы**

Показатели специфики	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:	
учителям русского языка и математики (с учетом часов учебной нагрузки)	0,1
Индивидуальное обучение	0,2

\* компенсационный коэффициент за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением, применяется с учетом фактической учебной нагрузки.

Приложение №3  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназии № 5 города Кызыла

**Размеры должностного оклада директора гимназии 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
Директор гимназии	9544	8891	8393	7800

Приложение №4  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназия № 5 города Кызыла

**Оклады руководителей структурных подразделений гимназии по должностям руководителей структурных подразделений**

№ п/п	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2	3
1.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	8589,0
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	8589,0
3.	Заместитель директора по научно-методической работе	8589,0
4.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	8589,0
5.	Заведующий социально-психологической службы	6681,0
6.	Заведующий службы по патриотическому воспитанию и безопасности	6681,0
7.	Заведующий по учебно-воспитательной работе начальной школы	6681,0
8.	Заведующий по учебно-воспитательной работе начальной школы	6681,0
9.	Заведующий по учебно-воспитательной работе старшей школы	6681,0
10.	Заведующий по учебно-воспитательной старшей школы	6681,0
11.	Заведующий по воспитательной работе	6681,0
12.	Заведующий по дополнительному образованию	6681,0
13.	Заведующий по дополнительному образованию	6681,0

14.	Заведующий службы по патриотическому воспитанию	6681,0
15.	Заведующий по информатизации	6681,0
16.	Заведующий библиотекой	6681,0

Приложение N5  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназии № 5 города Кызыла

Дневные оклады педагогических работников гимназии

Должность	Размер оклада (рублей)
Учитель	5600,0
Учитель-логопед	5600,0
Социальный педагог	5400,0
Педагог-психолог	5500,0
Воспитатель ГПД	5500,0
Инструктор по физкультуре	5300,0
Инструктор по плаванию	5300,0
Преподаватель-организатор ОБЖ	5600,0
Старший вожатый	5300,0
Педагог-библиотекарь	5600,0
Педагог дополнительного образования	5400,0
Методист	5500,0
Тьютор	5600,0

Дневные оклады работников учебно-вспомогательного персонала

Должность	Размер оклада (рублей)
Ведущий юристконсульт	5237,0
Секретарь учебной части	3127,0
Лаборант	3283,0
Ведущий инженер по охране труда и технике безопасности	5237,0
Заведующий хозяйством	3348,0
Ведущий документовед	5237,0
Программист	3741,0
Инженер-программист	5237,0
Начальник кадрового отдела	6082,0

Дневные оклады работников обслуживающего персонала

Должность	Размер оклада (рублей)
Рабочий по КО и РЗ	7732,0
Водитель автобуса	9707,00
Дворник	7652,0
Сторож	7652,0
Слесарь-сантехник	9451,0

Слесарь-электрик	9451.0
Столяр	9451.0
Вахтер	7652.0
Гардеробщик	7652.0
Уборщик служебных помещений	7652.0

Приложение №6  
к Положению о системе оплаты  
труда работников МБОУ Гимназия № 5  
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 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		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
5. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:		
5.1. руководящим работникам:		
руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций I группы		0,5
руководителям либо заместителям руководителя организации и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума <*>		0,1 - 0,2
6.2. Работникам образовательных организаций:		
работникам из числа административного персонала (кроме заместителей директоров по хозяйственной работе) общеобразовательных организаций,		0,2

ученический контингент которых формируется комиссией по делам несовершеннолетних	
работникам образовательных организаций за погрузочно-разгрузочные работы и складирование при отсутствии в штате учреждения соответствующих работников	0,25
работникам 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 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 организаций, профессиональных образовательных организациях	0,2
за проверку письменных работ <***>	
в 1 - 4 классах школ	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 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 залом 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 организациях	0,2
педагогам 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	0,1
учителям пилотных образовательных организаций по федеральным государственным образовательным стандартам	0,1
социальным педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	0,4

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.

---

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

\*\* за классное руководство в профессиональных образовательных организациях с 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;

Приложение N7  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназии № 5 города Кызыла

Доплата за классное руководство

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

при  $N \geq M$

$S \text{ Круб. } R, < 3 \text{ Круб.} \times P_s$

при  $N < M$

$$S = (\text{Круб.} / M \times N) R_k + (\text{К руб.} / M \times N) \times P_s$$

где:

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

Круб. - установленный размер ежемесячного вознаграждения без учета районного коэффициента и процентных надбавок;

N - количество обучающихся в классе;

M - расчетная наполняемость полногокомплектного класса;

R<sub>k</sub> - 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<sub>s</sub> - 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;

Значение M	(рублей)
M=25	2190
M=20	2190
M=12	1960
M=10	1960
M=6	1960

M - расчетная наполняемость полногокомплектного класса (M=25 человек для классов гимназии, расположенных в городской местности):

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

M=25 человек для классов вечерних (сменных) гимназии, расположенных в городах:

M=20 человек для гимназии для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, расположенных в городах и сельских местностях:

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

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

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

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

Приложение N8  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназии № 5 города Кызыла

Стимулирующие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград

Основание	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 гимназии, а специалистам гимназии 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" 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.

Приложение №9  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназия № 5 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 гимназию по полученной специальности впервые. - на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):-	Коэффициент для определения размера надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы), применяемый к должностному окладу, ставке заработной платы
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,2
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.

Приложение №10  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МБОУ Гимназия № 5 города Кызыла

Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по должностям

педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам гимназии

Стаж педагогической работы	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: 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.