

**ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА****ПОСТАНОВЛЕНИЕ****Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников  
государственных образовательных организаций  
Республики Тыва**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Единых рекомендаций по установлению системы оплаты труда на 2020 год утвержденный Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., а также постановления Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва.

2. Признать утратившим силу:

постановление Правительства Республики Тыва от 16 июля 2015 г. № 357 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;

пункт 3 постановления Правительства Республики Тыва от 30 марта 2017 г. № 127 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Республики Тыва в области системы оплаты труда работников государственных учреждений»;

постановление Правительства Республики Тыва от 4 апреля 2018 г № 147 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Тыва «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва» и о признании утратившим силу Постановления Правительства Республики Тыва от 11 июля 2011 г № 455».

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Республики Тыва утвердить аналогичные

положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

4. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Республики Тыва Сенгии С.Х.

Глава Республики Тыва

Ш.В. Кара-оол

Утверждено  
постановлением Правительства  
Республики Тыва  
от «\_\_» \_\_\_\_ 2020 г.

Положение о системе оплаты труда работников государственных  
образовательных организаций Республики Тыва

1. Общие положения

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

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. № 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», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. № 335 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», 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 финансов Российской Федерации от 30 октября 2008 г. № 120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование», 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», отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, утвержденное Министерством образования и науки Российской Федерации, Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 6 декабря 2017 г., Едиными рекомендациями по установлению системы оплаты труда на 2020 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2019 г., а также постановления Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 г № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

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

Размер заработной платы работников организаций образования 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;

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 за высокие результаты и качество работы;

других условий оплаты труда, установленных в Республике Тыва.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется к минимальным размерам ставок. Размеры ставок заработной платы, образованные с учетом указанных повышающих коэффициентов, 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 организаций.

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

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

1.6. 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.

## 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;

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 государственных образовательных организаций 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, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов - доплат, надбавок работникам образовательных организаций, превышающие установленные настоящим Положением в качестве рекомендуемых, определяются образовательной организацией самостоятельно 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 минимального размера должностного оклада или минимального размера ставки заработной платы (приложения № 1, 2, 3, 4) и конкретного размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию (приложение № 5).

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 с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы.

Заработная плата педагогических работников определяется как сумма исчисленной заработной платы за фактический объем педагогической (преподавательской) нагрузки, минимальных компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение № 6), выплат компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 7), а также выплат стимулирующего характера.

3.4. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в порядке, предусмотренном приложением № 8 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.

3.6. Оплата труда тренеров-преподавателей в детско-юношеских спортивных школах (далее - ДЮСШ), спортивных детско-юношеских школах олимпийского резерва (далее - СДЮШОР), училищах олимпийского резерва (далее - УОР), производится с учетом норматива в процентах от ставки заработной платы за одного занимающегося, за подготовку высококвалифицированного спортсмена, также с учетом надбавок руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебного процесса (приложение № 9).

#### 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 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих образовательных организаций.

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

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 9 часов в неделю. Рекомендованное количество часов учебной нагрузки заместителям руководителей образовательных организаций составляет не более 12 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 № 6, 7 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.

Трудовые договоры с заместителями руководителей, руководителями структурных подразделений и главными бухгалтерами (эффективные контракты) 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 образовательной организации.

4.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются в соответствии с приложением № 5 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 № 1 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 № 6, 7 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 каждой образовательной организации разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательной организацией в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

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.

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 оклада (ставки) 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.

## 7. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в приложениях № 13 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательной организации 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 образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

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.

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

качество;

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;

выполнения 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.

7.3. 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 образовательной организации;

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

7.4. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и ученую степень установлен в приложении № 10 к настоящему Положению.

7.5. Перечень минимальных коэффициентов для определения ежемесячных надбавок педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые, определен в приложении № 11 к настоящему Положению.

Перечень минимальных коэффициентов за стаж педагогической работы, определен в приложении № 12 к настоящему Положению.

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

7.7. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, на основании предложений органа государственного общественного управления организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

7.8. Для работников образовательных организаций 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.

7.9. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании положения о премировании образовательной организации. 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.

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

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

8.2. Фонд оплаты труда работников образовательной организации 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.

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

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

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

$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_{стим}$ , где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

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 образовательной организации 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. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

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 ассигновании для выполнения государственного задания на выполнение государственных услуг (работ) для государственных 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 и учебно-вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации к 2018 году 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 государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**1.1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,  
МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)			
		дошкольные образовательные организации	общеобразовательные организации	организации дополнительного образования	средние профессиональные организации
1 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки без предъявления требований к стажу работы)	музыкальный руководитель	8600	---	---	---
2 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки без предъявления требований к стажу работы)	концертмейстер	---	---	8750	---
	педагог дополнительного образования	8750	8750	8750	8750
	социальный педагог	---	8750	---	8750
	педагог-дефектолог	8750	8750?	---	---
	педагог-логопед (логопед)	8750	8750	---	---
	педагог-библиотекарь	8750	8750	---	8750

	педагог-психолог	8750	8750	8750	8750
3 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки без предъявления требований к стажу работы)	воспитатель	8910	8910	---	8910
	мастер производственного обучения	---	8910	---	8910
	тренер-преподаватель	---	---	8910	---
4 квалификационный уровень (высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки без предъявления требований к стажу работы)	преподаватель	--	---	---	9100
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	---	9100	---	9100
	руководитель физического воспитания	9100	---	---	---
	старший воспитатель	9100	---	---	9100
	старший тренер-преподаватель	---	---	9100	---
	тьютор	---	9100	---	9100
	учитель	---	9100	---	---

Минимальные должностные оклады  
методического состава государственной образовательной  
организации дополнительного профессионального образования,  
управления образования муниципального района  
по профессиональной квалификационной группе  
должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада педагогических работников (рублей)
3 квалификационный уровень	методист	9500
4 квалификационный уровень	старший методист	9700

Минимальные оклады  
 профессорско-преподавательского состава  
 государственной образовательной организации  
 дополнительного профессионального образования  
 по должностям профессорско-преподавательского состава  
 и руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1	2	3
1 квалификационный уровень	Ассистент, преподаватель (без ученой степени)	5800
	Ассистент, преподаватель (при наличии ученой степени кандидата наук)	8800
	Ассистент, преподаватель (при наличии ученой степени доктора наук)	12800
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель (без ученой степени)	6200
	Старший преподаватель (при наличии ученой степени кандидата наук)	9200
	Старший преподаватель (при наличии ученой степени доктора наук)	13200
3 квалификационный уровень	Доцент (без ученой степени)	7700
	Доцент (при наличии ученой степени кандидата наук)	10700
	Доцент (при наличии ученой степени доктора наук)	14700
4 квалификационный уровень	Профессор (при наличии ученой степени кандидата наук)	13100
	Профессор (при наличии ученой степени доктора наук)	17100
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Устанавливается оклад соответствующего преподавателя и с применением надбавки за заведование кафедрой

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ В СЛЕДУЮЩИХ РАЗМЕРАХ:**

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель (ректор) института повышения квалификации и переподготовки работников	15550	14600	13700	12900
Руководитель организации общего образования	17100	15700	14400	13200
Руководитель организации дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования	15400	14100	12900	11800

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 государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

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

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением: 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:	10439
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	9633
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	9157
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	8843
2 квалификационный уровень	
- заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения), реализующей программы среднего профессионального образования <***>, старший мастер образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	11340
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10688
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10416
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10147
3 квалификационный уровень	9864

- начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения), реализующей образовательные программы среднего профессионального образования	
1 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10891
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10644
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10408
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	10173

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

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

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

Минимальные должностные оклады руководителей  
структурных подразделений государственной образовательной  
организации дополнительного профессионального образования

Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада руководителей структурных подразделений (рублей)
1	2
1 квалификационный уровень - начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений <*>, помощник проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета факультета (института)	6424
2 квалификационный уровень - начальник (директор, заведующий, руководитель) второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры, магистратуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	6577
3 квалификационный уровень - начальник (директор, заведующий, руководитель) издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры, кадров, магистратуры, международных связей, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники; ученый секретарь совета учреждения	6702

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

квалификационным уровням.

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

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

Приложение № 4  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	7981

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	6102

Минимальные должностные оклады работников  
дополнительного профессионального образования  
административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного  
персонала государственной образовательной организации  
дополнительного профессионального образования

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	6032
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории	6269
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории	9100
	Тьютор	9100

;

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ЗА НАЛИЧИЕ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЕ  
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ С УЧЕТОМ ПРИСВОЕННОЙ ИМ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ  
КАТЕГОРИИ**

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,3
Первая квалификационная категория	0,2

Приложение № 6  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**МИНИМАЛЬНЫЕ КОМПЕНСАЦИОННЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**

Показатели специфики	Рекомендуем ый коэффициент
<b>1. Работникам образовательных организаций за работу:</b>	
в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях (отделениях, классах, группах) и организациях профессионального образования (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями развития (в том числе с задержкой психического развития)	0,095
в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,125
в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и следственных изоляторах	0,35
с обучающимися образовательных организаций, больными активной формой туберкулеза	0,5
в детских домах, организациях социальной защиты населения (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	0,095
в специализированных домах ребенка	0,125
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	0,095
<b>3. Педагогическим работникам:</b>	
За индивидуальное обучение на дому детей дошкольного и школьного возраста, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением *	0,125
Учителям за работу в нетиповых образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Республики Тыва	2,5
учителям русского языка и математики (с учетом часов учебной нагрузки), в том числе учителям начальных классов, преподающим русский язык и математику	0,065
учителям тувинского языка (с учетом часов учебной нагрузки)	0,05

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

Приложение № 7  
к Положению о системе оплаты труда  
работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**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 условиях труда (ст. 146, 147 ТК РФ)	0,04
3. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	не ниже 0,15 (за фактически отработанное время в качестве водителя)
4. 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 (ст. 152 ТК РФ)
5. Руководителям (директорам и заведующим, их заместителям), педагогическим работникам образовательных организаций, работающим и проживающим в сельской местности	1600 руб. пропорционально объему учебной нагрузки, но не более, чем за норму рабочего времени по основной должности и основному месту работы
другим категориям: - руководителям - специалистов	0,125 0,25
6. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
6.1. руководящим работникам:	

руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций I группы	0,35
руководителям пилотных образовательных организаций по федеральным государственным образовательным стандартам, внедрению проекта «Точка роста», «Сетевая школа» и т.д. в соответствии с нормативным актом Министерства образования и науки РТ, органа управления образованием Республики Тыва	0,07
6.2. 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	0,15
руководителям дошкольных образовательных организаций за ведение делопроизводства, автоматизированных информационных систем в дошкольных образовательных организациях при отсутствии делопроизводителя в штате организации	0,15
учителям и другим работникам образовательных организаций (кроме дошкольных) за ведение делопроизводства при отсутствии делопроизводителя в штате малокомплектных организаций	0,15
работникам образовательных организаций за погрузочно-разгрузочные работы и складирование при отсутствии в штате учреждения соответствующих работников	0,10
6.3. педагогическим работникам:	
за классное руководство в общеобразовательных организациях	в соответствии с приложением № 9
за классное руководство в профессиональных образовательных организациях <*>	0,1
за заведование учебными мастерскими в профессиональных образовательных организациях, групповыми помещениями, физкультурным и музыкальным залами в дошкольных образовательных организациях, организациях дополнительного образования детей	0,125
за руководство структурным подразделением – детским садом	0,105
педагогическим работникам общеобразовательных организаций весь ученический контингент которых формируется Комиссией по делам несовершеннолетних	0,15
учителям пилотных образовательных организаций по федеральным государственным образовательным стандартам, внедрению проекта «Точка роста», «Сетевая школа» и т.д. в соответствии с нормативным актом органа управления образованием Республики Тыва	0,1
за заведование кафедрой, кабинетом институтов повышения	0,25

квалификации	
за реализацию дополнительных образовательных программ в дошкольных образовательных организациях	0,1
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)	0,15 - при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации); 0,2 - при работе с количеством семей от 4 и выше, имеющих детей, не посещающих дошкольную образовательную организацию (структурное подразделение при общеобразовательной организации).
старшим воспитателям и воспитателям, осуществляющим военную подготовку в кадетских школах-интернатах	0,35
воспитателям дошкольных образовательных организаций за работу с социально неблагополучными семьями, при отсутствии педагога-психолога, социального педагога в штате организации	0,1
педагогическим работникам (инструктор по труду, педагог-психолог, старший вожатый, социальный педагог, педагог-библиотекарь, учитель-дефектолог, учитель-логопед и т.д.): 1 квалификационному уровню 2 квалификационному уровню 3 квалификационному уровню (по основному месту работы пропорционально отработанному времени)	3530 рублей 3380 рублей 3220 рублей

**Примечание:**

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

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

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

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

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

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

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

6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

Приложение № 8  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**ДОПЛАТА ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО**

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

при  $N \geq M$ ,

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

при  $N < M$

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

где:

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

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

$N$  - количество обучающихся в классе;

$M$  - расчетная наполняемость полноклассного класса;

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

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

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

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

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

М=25 человек для классов вечерних (сменных) общеобразовательных организаций, расположенных в городах, М=14 человек для классов вечерних (сменных) общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Приложение № 9  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПОЛНЯЕМОСТИ ГРУПП  
И ОПРЕДЕЛЕНИЮ МАКСИМАЛЬНОГО ОБЪЕМА НЕДЕЛЬНОЙ  
ТРЕНИРОВОЧНОЙ НАГРУЗКИ НА КАЖДОМ ЭТАПЕ СПОРТИВНОЙ  
ПОДГОТОВКИ В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

Этап спортивной подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Расчетный норматив за подготовку одного спортсмена	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю (академических часов)
Этап высшего спортивного мастерства	весь период	1	24	1 - 3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	14,8	4 - 8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	углубленной специализации	8	6,2-8,6	8 - 10	12	18
	начальной специализации	10	3,7	10 - 12	14	12
Этап начальной подготовки	свыше одного года	14	2,4	14 - 15	20	8
	до одного года	15	2,2	15 - 16	25	6
Спортивно-оздоровительный этап	весь период	15	2,2	15 - 20	30	до 6

Примечание:

1. В командных игровых видах спорта максимальный состав группы определяется на основании правил проведения официальных спортивных соревнований и в соответствии с заявочным листом для участия в них.

2. При проведении занятий с занимающимися из различных групп максимальный количественный состав определяется по группе, имеющей меньший показатель в данной графе.

Например:

а) при объединении в расписании занятий в одну группу занимающихся на этапе совершенствования спортивного мастерства и на тренировочном этапе максимальный количественный состав не может превышать 10 человек;

б) при объединении в расписании в одну группу занимающихся на тренировочном этапе (углубленной специализации) и на этапе начальной подготовки максимальный количественный состав не может превышать 12 человек.

3. В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся

максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более чем на 10 процентов от годового объема и не более чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

4. Для олимпийских видов спорта расчетный норматив составляет 7, для неолимпийских - 5.

5. Форма и система оплаты труда в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется спортивной школой по согласованию с учредителем.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 18 часов в неделю.

6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту в спортивно-оздоровительных группах повышается на 0,5 процентов за каждые два года обучения под руководством тренера.

При "подушевом" методе расчет оклада (должностного оклада) (До) производится по формуле:

$$\text{До} = \text{Об} \times (n_1 \times k_1 \times v_1 + n_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + n_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S,$$

где Об - минимальный размер ставки тренера-преподавателя;

$n_1, n_2, \dots, n_n$  - количество занимающихся, зачисленных по каждому этапу (периоду) подготовки;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  - расчетные нормативы за подготовку одного спортсмена по каждому этапу (периоду) подготовки;

$v_1, v_2, \dots, v_n$  - коэффициенты участия тренера (тренера-преподавателя) в реализации тренировочного (учебного) плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы со спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показатель, равный 1);

$K_s$  - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины);

$S$  - коэффициент специализации.

(абзац введен Постановлением Правительства РТ от 04.04.2018 N 147)

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) ( $K_s$ ) (кроме указанных ниже) - 1,0.

Для командных игровых видов спорта, являющихся базовыми, - 0,9.

Для командных игровых видов спорта, не являющихся базовыми, - 0,8.

Приложение № 10  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

**МИНИМАЛЬНЫЕ СТИМУЛИРУЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ  
ЗА НАЛИЧИЕ ЗВАНИЙ, УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ**

Основание	Минимальные повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
Наличие почетных званий: «Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный учитель Российской Федерации»;	0,15
«Народный учитель Республики Тыва»; «Заслуженный работник образования Республики Тыва».	0,07
Наличие у работника ученой степени «Кандидат наук»	0,15
Наличие у работника ученой степени «Доктор наук»	0,20

Примечание:

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

Стимулирующие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителям и специалистам организаций.

Надбавка за наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник среднего профессионального образования России» производится по основному месту работы в размере до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

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

Приложение № 11  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

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

1. Педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации по полученной специальности впервые - на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):	Рекомендуемый коэффициент для определения размера надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы), применяемый к минимальному должностному окладу, минимальной ставке заработной платы
с высшим образованием (диплом с отличием)	0,15
с высшим образованием	0,125
со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,1
со средним профессиональным образованием	0,07

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.

Приложение № 12  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

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

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

Минимальные 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	Минимальные коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 5 до 10 лет	0,20
от 10 до 15 лет	0,25
от 15 до 25 лет	0,35
свыше 25 лет	0,40

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.

Приложение № 13  
к Положению о системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных организаций  
Республики Тыва

Критерии оценки эффективности работы руководителей государственных образовательных  
организаций Республики Тыва

№ п/п	Показатели деятельности Учреждений	Плановые значения показателей деятельности руководителей Учреждений	Критерии оценки эффективности работы руководителя (максимально возможное)
<b>1.</b>	<b>Общеобразовательные учреждения</b>		
<b>Качество учебных достижений обучающихся</b>			
1.1	% выпускников 11 классов, успешно сдавших ГИА	от % 0 до 89% – 0 баллов 90% – 5 балл 100 % – 10 баллов	10
1.2	% выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА (русский язык, математика, 2 предмета по выбору)	от 0% до 89% – 0 баллов от 90% до 100% – 10 баллов	10
1.3.	% выпускников 11 классов, поступивших в высшие и средние учебные заведения	от 0% до 94% – 0 баллов от 95% до 99% – 5 баллов 100% – 10 баллов	10
1.4.	% выпускников 9 классов, охваченных образованием	от 0% до 94% – 0 баллов от 95% до 99% – 5 баллов 100% – 10 баллов	10
1.5.	Наличие обучающихся, поступивших в Кызылское президентское кадетское училище	Наличие – 10 баллов	10
<b>Предписания и замечания контрольных и надзорных органов</b>			
1.6	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины – 10 баллов	10
<b>Организация временного трудоустройства обучающихся во время школьных каникул</b>			
1.7	Наличие обучающихся, временно трудоустроенных во время школьных каникул	Наличие обучающихся ОУ, временно трудоустроенных в период каникул – 10 балл	10
<b>Организация оздоровительной кампании на базе ОУ во время школьных каникул</b>			
1.8	Организация оздоровления детей во время летних школьных каникул	Наличие летнего лагеря – 10 баллов	10
<b>Результативность участия во всероссийской олимпиаде школьников, олимпиаде развивающего обучения 1-4, 5-6 классов</b>			
1.9	% призёров олимпиады участников регионального уровня	от 0% до 30% призёров (от количества участников) – 0 баллов от 31% до 59% – 5 балл от 60% до 100% – 10 балла	10
1.10	% призёров олимпиады всероссийского уровня Примечание: при наличии победителей 10	от 0% до 30% призёров (от количества участников) – 0 балла	10

	баллов	от 31% до 59% – 5 балла от 60% до 100% – 10 баллов	
<b>Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков</b>			
1.11	Положительная динамика снижения количества правонарушений обучающихся	Отсутствие – 10 баллов Положительная динамика, стабильное состояние – 5 баллов Отрицательная динамика – 0 баллов	10
<b>Укомплектованность кадрами</b>			
1.12	Укомплектованность кадрами ОУ	Отсутствие вакансий в ОУ, Снижение вакансий – 5 баллов	10
<b>2.</b>	<b>Дошкольные образовательные учреждения</b>		
<b>Качество дошкольного образования</b>			
<b>Обеспечение в ОУ безопасных условий пребывания работников и воспитанников</b>			
2.1	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев травматизма	10
<b>Эффективность финансово-экономической деятельности образовательного учреждения</b>			
2.2	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства и другие услуги) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом) (%)	Положительная динамика	20
2.3	Посещаемость детей ДОУ	менее 50 % от списочного состава – 0 баллов от 51% до 65 % от списочного состава – 5 баллов от 66 % до 100% от списочного состава – 10 баллов	10
<b>Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов</b>			
2.4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 20 баллов. 1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 10 балла. Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 0 баллов.	20

<b>Предписания и замечания контрольных и надзорных органов</b>			
2.5	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины – 20 баллов	20
<b>Благоустройство территории и здания ОУ</b>			
2.6	Благоустройство территории и здания ОУ	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 10 баллов	10
<b>Укомплектованность кадрами ОУ</b>			
2.7	Укомплектованность кадрами ОУ	Отсутствие вакансий в ДОУ	10
<b>Расширение вариативности услуг дошкольного образования</b>			
2.8	Организация на базе ДОУ новых моделей предоставления услуг дошкольного образования (предусматривает охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ДОУ), группы кратковременного пребывания, группы предшкольной подготовки, консультационный пункт, группа семейного воспитания)	охват дошкольным образованием детей, не входящих в списочный состав ДОУ (группа не менее 10 чел.) – 10 баллов. Отсутствие новых моделей предоставления услуг дошкольного образования – 0 баллов.	10
<b>Обеспечение своевременности и полноты сбора своевременности родительской платы, родителями (законными представителями)</b>			
2.9	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законным и представителями)	менее 50 % – 0 баллов. от 51% до 79% – 5 баллов. от 80 % до 100% своевременной оплаты – 10 баллов.	10
<b>3</b>	<b>Учреждения дополнительного образования</b>		
<b>Качество дополнительного образования</b>			
3.1	Освоение стандарта воспитанниками, предусмотренного образовательной программой	от 0% до 49% – 0 баллов от 50% до 79% – 10 баллов от 80% до 100% – 20 баллов	20
<b>Обеспечение в ОУ безопасных условий пребывания работников и детей</b>			
3.2	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие случаев травматизма	10
<b>Эффективность финансово-экономической деятельности образовательного учреждения</b>			
3.3	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств (спонсорские средства, платные услуги и др.) по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года	Положительная динамика	10
<b>Обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов</b>			

3.4	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 10 баллов. 1 обоснованное обращение граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов, при условии его оперативного устранения – 3 балла. Более 1 обоснованного обращения граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов – 0 баллов	10
<b>Предписания и замечания контрольных и надзорных органов</b>			
3.5	Предписания и замечания контрольных и надзорных органов	Отсутствие предписаний и замечаний контрольных и надзорных органов невыполненных во время без уважительной причины – 10 баллов	10
<b>Благоустройство территории и здания ОУ</b>			
3.6	Благоустройство территории и здания ОУ	Отсутствие замечаний к содержанию здания и территории – 10 баллов	10
<b>Организация и проведение мероприятий муниципального уровня</b>			
3.7	Организация и проведение мероприятий муниципального уровня	менее 2 мероприятий за отчетный период – 5 баллов более 2 мероприятий за отчетный период – 10 баллов	10
<b>Организация оздоровительной кампании на базе ОУ во время школьных каникул</b>			
3.8	Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися	При проведении мероприятий – 2 б Не предусмотрено проведение профилактических мероприятий с обучающимися – 0 баллов	2
<b>Информационное наполнение и регулярное обновление материалов сайта</b>			
3.9	Регулярное обновление материалов официального сайта ОУ	не реже одного раза в две недели	10
<b>Сохранность контингента</b>			
3.10	Сохранность контингента воспитанников от первоначального комплектования	от 0 % до 79% – 5 баллов от 80 % до 100% – 10 баллов	10
<b>Участие и результативность участия ОУ в конкурсах и грантах</b>			
3.11	Участие в конкурсах и грантах муниципального и регионального уровней	от 0% до 29% – 0 баллов от 30% и выше – 1 балл	1
3.12	Наличие призеров или победителей мероприятий муниципального и регионального уровней	от 0% до 30% призеров (от количества участников) – 0 баллов от 31% до 59% – 1 балл от 60% до 100% – 2 балла	2

3.13	Участие в конкурсах и грантах федерального и международного уровней	от 0% до 29% – 0 баллов от 30% и выше – 1 балл	3
3.14	% призеров или победителей в конкурсах и грантах федерального и международного уровней	от 0% до 9% призеров (от количества участников) – 0 баллов; от 10% до 20% – 1 балл от 31% до 49% – 2 балла; от 50% до 69% – 3 балла; от 70% до 100% – 4 балла.	4
Доля обучающихся, посещающих объединения			
3.15	Доля обучающихся, посещающих объединения	от 0 % до 79% – 5 баллов от 80 % до 100% – 10 баллов	10
Результативность профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, наркомании и алкоголизма среди подростков			
3.16	Организация работы с обучающимися, стоящими на учете в КДН и ЗП, ПДН	Наличие плана работы для обучающихся данной категории – 10 баллов	10 баллов

#### ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

85-100 баллов - высокий уровень профессиональной компетентности. Доплата в размере 15 %.

60-80 баллов - средний уровень профессиональной компетентности. Доплата в размере 10%.

менее 50 баллов - низкий уровень профессиональной компетентности. Доплата не производится.