

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ДЕТСКИЙ САД № 5 «РЯБИНКА»
ГОРОДА КЫЗЫЛА РЕСПУБЛИКИ ТЫВА»

ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС: 667000, Республика Тыва, город Кызыл,
ул. Дружба, ¼, тел. 2-74-09; 2-70-25;
ИНН 1701041487, КПП 170101001

ПРИНЯТО:

на Общем собрании работников
МБДОУ – Детский сад № 5 «Рябинка»
г. Кызыла

Протокол № 4 от 28 . 12 2021г.

Председатель  /Биче-оол А.В./
подпись расшифровка подписи

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая Сергеева Наталья
Александровна
МБДОУ – Детский сад № 5 «Рябинка»
г. Кызыла

 / 
подпись расшифровка подписи

Приказ № 80/2 от 28 . 12 2021г.

Положение

о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва

Кызыл 2021г

1. Положение

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения об оплате труда работников (далее - Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения комбинированного вида «Детский сад № 5 «Рябинка» города Кызыла Республики Тыва (далее - ДООУ) и порядок ее применения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Бюджетным кодексом РФ от 31 июля 1998 года № 145;
- Федеральным законом «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ;
- Указами Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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";

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда, работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год. *(утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол N 11)*;

- Постановлением Правительства Республики Тыва от 20.09.2021 №492 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;

- Постановлением Мэрии города Кызыла № 642 от 23.11.2020г. «О внесении изменений в постановление мэрии г. Кызыла «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Постановлением Мэрии города Кызыла № 679 от 29.09.2021г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла»;

- Постановление Правительства Республики Тыва от 26.11.2021 №635 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Тыва»;

- Постановлением Мэрии города Кызыла № 642 от 23.11.2020г. «О внесении изменений в постановление мэрии г. Кызыла «Об утверждении размеров должностных

окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Постановлением Мэрии города Кызыла № 877 от 09.12.2021г. «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Кызыла», утвержденное постановлением Мэрии города Кызыла № 679 от 29.09.2021г.».

1.3. Система оплаты труда работников ДОО обеспечивает дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности.

Размер заработной платы работников ДОО 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;
- повышающего коэффициента к ставкам заработной платы в зависимости от квалификационной категории;
- наличия званий и государственных наград;
- отнесения к категории молодых специалистов;
- специфики работы в ДОО;
- 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 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- 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;
- выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество работы;
- других условий оплаты труда, установленных городского округа «Город Кызыл Республики 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 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 природными-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 ДОУ:

- Коллективного договора;
- Правил внутреннего трудового распорядка;
- Соглашения по охране труда.

1.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, 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 ДОУ, 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. 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 ДОУ 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.

1.7. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на стимулирующие выплаты, премирование работников ДОУ, оказание работникам единовременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается руководителем ДОУ с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации ДОУ на основании письменного заявления работника и в порядке, определенном соответствующим локальным актом.

2. Условия оплаты труда работников ДОУ

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителю в зависимости от группы по оплате труда и 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 ДОО устанавливается коллективным договором, дополнительными 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 Профсоюза ДОО.

2.3. Конкретные размеры повышающих коэффициентов - доплат, надбавок работникам ДОО, превышающие установленные настоящим Положением в качестве рекомендуемых, определяются ДОО самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре.

Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

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

2.5. Порядок определения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, а также порядок исчисления заработной платы с учетом фактического объема работы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, применяются в ДОО независимо от вида экономической деятельности.

2.6. Исчисление заработной платы за фактический объем учебной (педагогической) работы осуществляется на основе их тарификации путем умножения размеров ставок заработной платы работников ДОО с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической 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 № 3), компенсационных выплат (приложение № 5), а также выплат стимулирующего характера.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.7. Заработная плата руководителя ДОО, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) города Кызыла, утвержденным постановлением Мэрии г. Кызыла от 28.08.2015 № 925 должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций

(учреждений) (приложение № 4).

Условия оплаты труда руководителя ДОО устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственной (муниципальной) организации (учреждения), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", предусматривающем обеспечение достижения установленных образовательной организацией ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Республике Тыва, Постановлением Мэрии города Кызыла от 18 февраля 2015 года № 145 «Об утверждении Положения об оценке деятельности руководителей муниципальных дошкольных общеобразовательных организаций (учреждений) и учреждений дополнительного образования».

Отнесение образовательных организаций (учреждений) 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.

2.8. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются согласно приложениям № 3, 5 к настоящему Положению.

2.9. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителя ДОО устанавливаются учредителем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Конкретный размер выплат руководителю устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности ДОО.

Трудовые договоры с заместителями руководителей 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 ДОО.

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

2.10. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее – УВП и ОП) определяются в размерах, предусмотренных в приложении № 9 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за специфику работы в ДОО (приложение № 3).

2.11. 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 года № 31/3-30.

Порядок установления компенсационных выплат

2.12. Размер выплат компенсационного характера определяется ДОО самостоятельно в соответствии с приложениями № 3, 5 к настоящему Положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями по охране труда и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда.

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

2.13. 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, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента независимо от объема нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

Порядок установления стимулирующих выплат

2.14. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются ДООУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ДООУ в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников ДООУ. При определении видов выплат стимулирующего характера учитываются выплаты, предусмотренные в приложениях № 6-8 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам ДООУ.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников ДООУ 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 ДООУ устанавливаются локальными нормативными актами.

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

2.15. 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 ДООУ;

- высокой организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ на муниципальном и региональном уровнях;
- непосредственного участия в реализации национальных проектов, региональных и муниципальных программ;

Стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки Республики Тыва.

2.16. 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;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДООУ;
- участие в течение периода в выполнении особо важных и срочных работ (мероприятий).

2.17. Перечень стимулирующих выплат за почетные звания и государственных наград установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

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

2.19. Перечень минимальных коэффициентов за стаж педагогической работы, определен в приложении № 8 к настоящему Положению.

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

2.21. Выплаты стимулирующего характера работникам ДООУ устанавливаются приказом руководителя ДООУ в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, на основании предложений органа государственного общественного управления ДООУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации ДООУ.

2.22. Для работников ДООУ установлен вид премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.23. Решение о введении конкретной премии принимает руководитель на основании положения о премировании работников ДООУ от 01 сентября 2019 года. При этом наименование премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются Положением о премировании, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Руководитель ДООУ при принятии локального нормативного акта учитывает мнение первичной профсоюзной организации ДООУ.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников ДООУ

3.1. Фонд оплаты труда ДООУ формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания (воспитанников), в соответствии с действующими нормативными правовыми актами РФ, Республики Тыва и городского округа «Город Кызыл Республики Тыва».

3.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется на календарный год за счет средств

бюджета, а также средств от приносящей доход деятельности с учетом примерных штатных нормативов, устанавливаемых Министерством образования и науки Республики Тыва.

3.3. Месячный фонд оплаты труда ДООУ рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и числа педагогических ставок.

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:

$ФОТ = ФОТ (б) + ФОТ (стим)$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда ДООУ;

ФОТ (б) - базовая часть ФОТ;

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

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда ДООУ должен составлять не более 20 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований бюджета городского округа «Город Кызыл 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 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

3.6. ДООУ самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

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

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, ДООУ 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.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 5 «Рябинка» города Кызыла РТ

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	12 300
	Музыкальный руководитель	12 300
3 квалификационный уровень	Воспитатель	12 700
	Педагог-психолог	12 700
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	12 900
	Педагог доп. образования	12 500
	Учитель-логопед (логопед)	12 900

Стимулирующие выплаты
за наличие квалификационной категории
педагогических работников, применяемые для осуществления выплат
педагогическим работникам по профессиональной группе должностей
педагогических работников ДОУ с учетом присвоенной
им квалификационной категории

Квалификационная категория	Стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, рублей
Высшая квалификационная категория	2000
Первая квалификационная категория	1000

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 5 «Рябинка» города Кызыла РТ

Минимальные компенсационные коэффициенты специфики работы

Показатели специфики	Коэффициент
Руководящим, педагогическим и другим специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, учителям-логопедам логопедических пунктов	0,5

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 5 «Рябинка» города Кызыла РТ

**Размеры должностных окладов руководителя 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 (заведующий)	20 100	19 500	18 750	17 900

Приложение № 5
к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ «Детский сад № 5 «Рябинка» города Кызыла РТ

Размер компенсационных выплат

№	Основание выплат	Рекомендуемый размер 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	0,04
3.	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 ТК РФ)
	Выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ)
4.	За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
4.1	Руководящим работникам:	
	- руководителям либо заместителям руководителя организации и специалистам психолого-медико-педагогического консилиума*	0,05
4.2	Педагогическим работникам образовательных организаций:	
	- за заведование групповыми помещениями, физкультурным и музыкальным залом в ДОУ, организациях дополнительного образования	400 рублей
	- за реализацию дополнительных образовательных программ в ДОО	0,03

<p>- 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 ДОО)</p>	<p>0,05 – при работе с количеством до 3 семей, имеющих детей, не посещающих ДОО; 0,075 – при работе с количеством семей от 4 до 6, имеющих детей, не посещающих ДОО;</p>
<p>- педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей</p>	<p>0,05</p>
<p>- воспитателям ДОО за работу с социально неблагополучными семьями **</p>	<p>0,5</p>

* - выплаты устанавливаются в соответствии с методическими указаниями Министерства образования и науки Республики Тыва.

** - если работа в группе, возлагается на 2 воспитателей, установленная выплата распределяется на двоих.

**Минимальные стимулирующие коэффициенты
за наличие почетных званий и государственных наград**

№	Основание	Минимальные повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
1.	Наличие почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам организации при соответствии почетного звания - профилю работы или преподаваемых дисциплин)	0,10
2.	Наличие почетных званий Республики Тыва	0,05
3.	Наличие у работника ученой степени "Кандидат наук"	0,10
4.	Наличие у работника ученой степени "Доктор наук"	0,15
5.	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	0,05

**Минимальные коэффициенты для определения
размеров ежемесячных надбавок стимулирующего характера
педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной
специальности впервые**

№	Основание для определения размеров ежемесячных надбавок стимулирующего характера педагогическим работникам, поступающим на работу по полученной специальности впервые	Рекомендуемый коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования
1.	Педагогическим работникам, поступившим на работу в дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации по полученной специальности впервые, а также в организации дополнительного образования детей - на период до прохождения ими аттестации с целью установления квалификационной категории (но не более чем на 5 лет):	
- с высшим образованием (диплом с отличием)		0,05
- с высшим образованием		0,04
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)		0,03
	- со средним профессиональным образованием	0,02

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

Стаж педагогической работы	Стимулирующие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 1 до 5 лет	0,02
от 5 до 10 лет	0,035
от 10 до 15 лет	0,05
от 15 до 20 лет	0,06
свыше 20 лет	0,075

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей

Наименование профессионально-квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня (по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов)	1 квалификационный уровень	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов: дворник, уборщик служебных помещений, сторож, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, подсобный рабочий	8220
		общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда: помощник воспитателя	8307
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня (по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов)	1 квалификационный уровень	общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда: повар	8607
	2 квалификационный уровень	Зам. зав. по АХЧ	16080
	3 квалификационный уровень	шеф-повар	5304
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Документовед	4019