

Утверждено постановлением
Администрации Чеди-Хольского кожууна
«19» августа 2015 г № 379

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Чеди-Хольского кожууна 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, Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2390-р, 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», Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году (приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96) (в части, не противоречащей законодательству), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол №11.

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

Размер заработной платы работников организаций образования определяется с ом:

минимальных размеров тарифных ставок, минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников, навливаемых в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, утверждаемым государственным 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.

№ 601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения фактической нагрузки педагогических работников, отвариваемой 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), размер 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

меров, 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 стажификационной 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, дающего 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 стационарной 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 и 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 общепрофессиональным условиям.

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

1.8. Экономия средств фонда оплаты труда может использоваться на осуществление стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание работникам своевременной материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее 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-методического персонала и обслуживающего персонала) по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

тарифные ставки по профессиям рабочих в соответствии с тарифными разрядами - ставки по профессиям рабочих по профессиональным квалификационным группам;

повышающие коэффициенты в зависимости от квалификационной категории;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников муниципальных 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 мнением 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.

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 №

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 экономической деятельности.

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 результата 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, дополнительных компенсационных коэффициентов специфики работы (приложение № 3), а также компенсационного характера, включая выплаты за дополнительные виды работы (приложение № 8), а также выплат стимулирующего характера.

2.7. Определение размера доплаты за классное руководство осуществляется в

дке, предусмотренном приложением № 9 к настоящему Положению.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул ающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и им основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа нистративно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в ние учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, зводится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, шествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий зовательного процесса) по указанным выше причинам.

Оплата труда тренеров-преподавателей в детско-юношеских спортивных школах ее - ДЮСШ), спортивных детско-юношеских школах олимпийского резерва (далее - ДШОР), училищах олимпийского резерва (далее - УОР), производится с учетом ативна в процентах от ставки заработной платы за одного занимающегося, за отовку высококвалифицированного спортсмена, также с учетом надбавок водителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного ного процесса (приложение № 7).

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров рит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются руководителям организаций в зависимости ожности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей ельности и значимости организаций.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), омляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем дарственной (муниципальной) организации, утвержденной постановлением зительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме ювого договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», усматривающем обеспечение достижения установленных образовательной низации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы льных категорий работников образовательной организации со средней заработной ой в Республике Тыва. Должностные оклады заместителей руководителей, главных алтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов оводителей этих образовательных организаций.

Отнесение образовательных организаций к группе по оплате груга руководителей етом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций ествляется нормативным правовым актом учредителя в соответствии с одическими рекомендациями, утверждаемыми Министерством образования и науки ублики Тыва.

Объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителями еобразовательных организаций, определяется учредителем при заключении ювого договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с оводителем и рекомендуется на уровне 9 часов в неделю. Рекомендуемое количество

в учебной нагрузки заместителям руководителей образовательных организаций, не превышает не более 12 часов в неделю.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников организации, финансируемых за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в зависимости от 1 до 3.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), финансируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в зависимости от 1 до 2,5.

2.11. Компенсационные выплаты руководителям организаций, их заместителям, руководителям структурных подразделений и главным бухгалтерам рассчитываются согласно приложениям № 3,9 к настоящему Положению.

2.12. Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителей организаций 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, меры и условия назначения стимулирующих выплат, способствующих повышению активности работы и обеспечению реализации целей и задач деятельности образовательной организации.

2.13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений образовательной организации определяются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

2.14. Должностные оклады специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала и оклады работников обслуживающего персонала (далее - УВП и ОП) устанавливаются в размерах, предусмотренных в приложении № 6 к настоящему Положению. Кроме того, производится начисление компенсационных доплат за сложность работы в образовательной организации.

2.15. Оплата труда работников по должностям, относящимся к должностям специалистов культуры, в образовательных организациях осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей общеотраслевым условиям.

2.16. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим устанавливаются 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

ановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-

Порядок установления компенсационных выплат

2.17. Размер выплат компенсационного характера определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с приложениями № 3, 9 к настоящему положению. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены 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

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

2.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику изводится 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, относятся к минимальному окладу (ставке) без учета повышающего коэффициента независимо от объема нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени, за исключением компенсационных выплат за проверку письменных работ.

Компенсационные выплаты за проверку письменных работ устанавливаются от минимальной ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию пропорционального числу часов учебной нагрузки.

Порядок установления стимулирующих выплат

2.19. 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 приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников, и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При определении видов стимулирующего характера учитываются выплаты; предусмотренные в приложениях № 12 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 естественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты при достижении которых данные выплаты производятся.

Критерий, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности образовательной организации.

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

2.20. В целях поощрений 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 перебойной работы техники, программного обеспечения, инженерных и ответственных 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 учреждения среди населения;

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

выполнения функций наставников над молодыми педагогами (с педагогическим стажем до двух лет) дошкольных образовательных, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования в размере не менее 20 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

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

2.21. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

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

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

2.23. 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.

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

2.25. 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 образовательной организацией с учетом мнения представительного органа работников организации.

2.26. 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.

2.27. Решение о введении конкретной премии принимает работодатель на основании положения о премировании образовательной организации. При этом назначение премии, период, за который выплачивается премия, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом работодателя в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Работодатель при принятии локального нормативного акта учитывает мнение представительного органа работников.

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

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

Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется 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.

Месячный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается с учетом числа штатных единиц административно-управленческого и учебно-помогательного персонала и числа педагогических ставок в соответствии с учебным нормативом.

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 высокого качества и достигнутые результаты труда:

$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_{стим.м.}$ где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_б - базовая часть ФОТ;

ФОТ_{стим} - 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 Тыва используются целевые показатели Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

Штатное расписание утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, научно-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.

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

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
образовательных организаций
Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

Минимальные размеры должностных окладов,
минимальные размеры ставок заработной платы
по должностям педагогических работников
муниципальных образовательных организаций

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (ставок) педагогических работников (рублей)
Квалификационный уровень	инструктор по труду	5300
	инструктор по физической культуре	5300
	музыкальный руководитель	5300
	старший вожатый	5300
Квалификационный уровень	инструктор-методист	5400
	концертмейстер	5400
	педагог дополнительного образования	5400
	социальный педагог	5400
	тренер-преподаватель	5400
	педагог-организатор	5400
Квалификационный уровень	воспитатель	5500
	мастер производственного обучения	5500
	методист	5500
	педагог-психолог	5500
	старший инструктор-методист	5500
	старший педагог' дополнительного образования	
	старший тренер-преподаватель	5500
Квалификационный уровень	преподаватель	5600
	преподаватель-организатор основ безопасности, жизнедеятельности	5600
	руководитель физического воспитания	5600
	старший воспитатель	5600
	старший методист	5600
	тьютор	5600
	учитель	5600
	учитель-дефектолог	5600
	учитель-логопед (логопед)	5600
	педагог-библиотекарь	5600

к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных
образовательных организаций
Чеди-Хольского кожууна 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
вторая квалификационная категория	0,15

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников муниципальных
образовательных организаций
Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

Минимальные компенсационные коэффициенты
специфики работы

Показатели специфики	Рекомендуемый коэффициент
Работа в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях (классных, группах) для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	0,15
Работа в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классных, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	0,2
Работа в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с экстремальным поведением	0,15
Работа в общеобразовательных школах-интернатах	0,15
Работа в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также работе в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,2
Работа в образовательных организациях при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и следственных изоляторах. Работа с учащимися, больными активной формой туберкулеза в тех же образовательных организациях	0,5
Работа педагогических работников, административного персонала (кроме учителей-директора по административно-хозяйственной работе) в лицеях, гимназиях, колледжах в группах, в которых ведется образовательная программа высшего уровня образования.	0,75
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа учителей и другим педагогическим работникам за работу в детских больницах (клиниках), детских отделениях больниц для взрослых за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении	0,2
Работа учителями общеобразовательных организаций всех видов классов, групп и учебно-методических кабинетов (курсовых пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в отдаленной местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в I-IX классах и литературе в V-XI классах.	0,15
Работа учителей и преподавателями национального языка и литературы общеобразовательных организаций всех видов (классов, групп и учебно-методических кабинетов) с русским языком обучения	0,15
Работа учителями общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования при организациях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и в следственных изоляторах за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза	0,15

специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	0,2
старшим мастерам и мастерам производственного обучения организаций среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также организаций, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	0,15
работу в учреждениях социальной защиты населения; детских домах (домах-перехватах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в организациях для взрослых	0,15
педагогическим работникам за работу в специализированных домах ребенка	0,2
тренерам-преподавателям по спорту, инструкторам-методистам, работающим в ДЮСШОР, УОР, Центре спортивной подготовки сборных команд Республики Саха, а также на этапе спортивного совершенствования, высшего спортивного мастерства в ДЮСШ и неспециализированных отделениях СДЮСШОР	0,15
преподавателям организаций среднего профессионального образования (группах, отделениях) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку и литературе	0,15
учителям и преподавателям национального языка и литературы в организациях среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов; с русским языком обучения	0,15

Размеры должностных окладов руководителей
муниципальных образовательных организаций
в зависимости от группы по оплате труда
руководителей в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	9177	8549	8070	7500
Руководитель (ректор) института повышения квалификации и переподготовки работников	12 550	-	-	-

Применение: должностные оклады руководителей государственных организаций, обеспечивающих координационную работу с образовательными организациями Республики Тыва и являющихся подведомственными организациями Министерства образования к науки Республики Тыва, устанавливаются в соответствии с должностными окладами руководителей, установленными данной таблицей.

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 №5
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
Чеди-Хольского кожууна 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)
	2
квалификационный уровень	
заведующий (начальник) структурным подразделением; кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы *	---
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6424
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5928
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5635
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	5442
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	
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6577
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6410
группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6244

4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6070
3 квалификационный уровень	
- 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	6702
2 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6550
3 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6405
4 группа по оплате труда руководителей образовательных организаций	6260

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.

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада педагогических работников(рублей)
квалификационный уровень	Секретарь учебной части	3007

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Рекомендуемый размер оклада работников (рублей)
квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	3051
квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму	3932

Приложение № 7
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципальных
образовательных организаций
Чеди-Хольского кожууна 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	39	1-3	8	32
Этап совершенствования спортивного мастерства	весь период	1	24	4-8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации) ¹	углубленной специализации	8	10-14	8 - 10	12	18
	начальной специализации	10	6	10-12	14	12
Этап начальной подготовки	свыше одного года.	14	3,6	14 - 15	20	8
	до одного года	15	2,2	15 -16	25	6
Спортивно-олимпийский 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 тренировочного периода, но не более чем на 25 процентов от годового тренировочного объема.

4. Для олимпийских видов спорта расчетный норматив составляет 14, для неолимпийских -

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 тренировочной работы) определяется спортивной школой по согласованию с учредителем.

Ставка заработной платы тренера-преподавателя по спорту (при оплате его труда в зависимости от объема 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 процента за каждые два года обучения под руководством тренера.

При «подушевом» методе расчет оклада (должностного оклада) (D_o) производится по формуле:

$$D_o = Ob \times (t_1 \times k_1 \times v_1 + t_2 \times k_2 \times v_2 + \dots + t_n \times k_n \times v_n) / 100 \times K_s \times S$$

где, Ob - минимальный размер ставки тренера-преподавателя

t_1, t_2, \dots, t_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 плана, являющегося соотношением установленного работнику объема работы спортсменами по каждому этапу (периоду) подготовки к объему, установленному по программе на определенном этапе (периоде) подготовки (данные коэффициенты не могут превышать показателя 1);

K_s - расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины).

Рекомендуемый расчетный коэффициент вида спорта (спортивной дисциплины) (K_s) (критерии указаны ниже) - 1Д

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

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

Приложение №
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

Размер компенсационных выплат

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 лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к 1 местностям (ст.317 ТК РФ)
За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	Ст. 146 ТК РФ
вредными условиями труда	0,12
особо вредными условиями труда	0,24
Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	не ниже 0,25 (за фактически отработанное время в качестве водителя)
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
вечное время	не ниже 0,35 за каждый час в период с 22 до 6 ч. (ст.149 ТК РФ)
выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
сверхурочная работа воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки отсутствующего работника или родителей, а также работа в оздоровительных лагерях, осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками	сверхурочная работа оплачивается первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ)
Педагогическим работникам, а также руководителям, заместителям руководителей образовательных организаций, проживающим и проживающим в сельской местности	2600 руб. независимо от объема учебной нагрузки.
в различных категориях специалистов	0,25
За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	не ниже размеров:
исключное руководство	в соответствии с приложением № 10
кураторство при обеспечении дистанционного обучения детей-инвалидов при наличии не менее 10_ детей:	
1-4 классах школ, школ-интернатов	0,15
5-11 классах школ, школ-интернатов	0,2
рецензирование работ при дистанционном обучении	0,1

консультантам за работу в психолого-медико-психиатрических консилиумах	0,2
педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования, за организацию и проведение работы в консультационных пунктах	0,2
проверку письменных работ:	
в 4 классах школ, школ-интернатов	0,1
русскому языку и литературе, тувинскому языку и литературе	0,15
иностранным языку, математике в 5-11 классах	0,1
исследования кабинетами, лабораториями в школах, интернатах	0,1
исследования учебными мастерскими	0,2
исследования комбинированными мастерскими	0,35
исследования учебно-опытными (учебными) участками в школах и школах-интернатах	0,15
руководство школьными предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)	0,15
руководство муниципальными предметными, цикловыми и методическими комиссиями (объединениями)	0,2
работу с детьми, находящимися под опекой (под надзором опеки)	0,2
работу с библиотечным фондом учебников	0,3
проведение внеклассной работы по физическому воспитанию, трудовому обучению, безопасности в зависимости от количества классов:	
до 15 классов-комплектов;	0,6
свыше 15 классов-комплектов	1,0
проведение внеклассной работы по художественно-эстетическому воспитанию	0,2
руководителям образовательных организаций, где объем работ превышает в два и более раз объемные показатели, предусмотренные для организаций I группы	0,5
исследования кафедрой, кабинетом институтов повышения квалификации	0,25
работникам образовательных организаций за погрузочно-разгрузочные работы к складированию при. отсутствии в штате учреждения соответствующих работников	0,25
учителям и другим работникам за ведение делопроизводства при отсутствии делопроизводителя в штате организаций	0,2
педагогам и педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей	0,4
старшим воспитателям и воспитателям, осуществляющим специальную подготовку в кадетских школах-интернатах	0,5
работникам организаций за проведение федеральных мониторингов в экспериментальной работы.	0,1

инвентаризационной работы	
Работникам организаций за выполнение нормативов на выданный значок ГТО (в течение 5 лет)	0,05
Педагогическим работникам и работникам из числа административного персонала (кроме заместителей директоров по хозяйственной работе) общеобразовательных организаций, ученический контингент которых формируется Комиссией по делам несовершеннолетних.	0,2

Примечание:

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

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

2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и опасными и (или) особо вредными, 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).

3. 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.

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.

4. Компенсационные выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ производится от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

Доплата за классное руководство

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

при $N > M$,

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

при $N < M$

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

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

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

N - количество обучающихся в классе;

M - расчетная наполняемость полного комплекта класса;

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 M	город (рублей)	сельская местность (рублей)
M=25	2190	2190 (M=14 человек)
M=20	2190	2190
M=17	1960	1960
M=10	1960	1960
M=5	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, ММ 4 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 №10
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципальных образовательных
организаций Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

Минимальные стимулирующие коэффициенты за наличие почетных званий и
государственных наград

Основание	Минимальные повышающие коэффициенты за наличие почетных званий и государственных наград
наличие почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», а также других почетных званий СССР, Российской Федерации* союзных республик, входивших в состав СССР, звание 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);	0,2
наличие почетных званий Республики Тыва	0,1
наличие у работника ученой степени «Кандидат наук»	0,1
наличие у работника ученой степени «Доктор наук»	0,2
наличие почетных знаков «Почетный работник общего образования», «Почетный работник среднего профессионального образования», почетных значков «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта», «За заслуги в области физической культуры и спорта» с начислением по основному месту работы	0,2

Примечание: при наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий, ученой степени) применение повышающего коэффициента производится по одному основанию.

Повышающие коэффициенты применяются к ставкам заработной платы (должностным окладам) руководителям и специалистам организации.

Приложение № 11
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципальных образовательных
организаций Чеди-Хольского кожууна Республики Тыва

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

Педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательные организации 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
высшим образованием (диплом с отличием)	0,2
высшим образованием	0,15
средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,1
средним профессиональным образованием	0,05
Педагогическим работникам» поступившим на работу в дошкольные образовательные организации, образовательные 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):	Рекомендуемый коэффициент к должностному окладу с учетом нагрузки выпускникам организаций среднего и высшего образования
высшим образованием (диплом с отличием)	0,25
высшим образованием	0,2
о средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	0,15
о средним профессиональным образованием	0,1

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.

Приложение №12
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципальных образовательных
организаций Чеди-Хольского кожууна 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

Трущевское, на
перекрестке на
23 (многоэтажное здание)
мечеть. В
здании № 1
Адрес: М. С.

