СОГЛАСОВАНО:
председатель СТК _____
Няттиева Е.Г.

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора «Коткозерская средняя общеобразовательная школа»
_____ Магоева О.В.

Приказ № 191 от 09.11.2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда педагогических работников МКОУ "Коткозерская средняя общеобразовательная школа"

1. Общие положения

Настоящее положение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работников МКОУ «Коткозерская средняя общеобразовательная школа» с учетом Постановления администрации Олонецкого национального муниципального района № 968 от 09.11.2026 «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников общеобразовательных организаций, подведомственных администрации Олонецкого национального муниципального района».

1. Система оплаты труда работников организации, включая размеры должностных окладов (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учетом:

а) Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ; Кодекс);

б) приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (зарегистрирован в Минюсте 6 мая 2025 г. № 82070) (далее – приказ Минпросвещения России № 269);

в) приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (зарегистрирован в Минюсте 12 мая 2025 г. № 82116) (далее – приказ Минпросвещения России № 268).

г) единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

д) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

е) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, включающих раздел IX «Особенности формирования систем оплаты труда

работников сферы образования», содержащий единые перечни выплат компенсационного и стимулирующего характера и условия их определения (далее – Единые рекомендации);

ж) минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (МРОТ);

з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

3. Настоящее Положение включает:

а) размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки заработной платы работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организаций, как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета муниципального образования и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, в других условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относится также выполнение педагогической работы сверх нормы часов, установленной за ставку заработной платы, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников) работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случае, если начисленная месячная заработная плата работника учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, выплат за выполнение с письменного согласия педагогического работника дополнительной работы, не входящей в его основные должностные обязанности) ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее – доплата).

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику учреждения определяется по формуле:

$$Д = Рм - Рн,$$

где:

Д - размер доплаты; Рм - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Рн - размер начисленной месячной заработной платы работнику учреждения, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. На установление размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с учредителем.

10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, объем учебной нагрузки, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

12. Схема окладов, ставок заработной платы в организации определяется с учетом настоящего Положения и обеспечения их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным исполнительными органами, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ), а по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом их дифференциации в зависимости от сложности труда.

13. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

14. Размеры окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ (уровням) устанавливаются в соответствии с Приложением 1.

15. Рекомендуется, чтобы предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных организаций не превышала 40 процентов.

16. Работникам организаций устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

17. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

18. Условия выплаты материальной помощи работникам организации, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

19. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом муниципального образования (далее - компенсационная выплата), системой оплаты труда организации предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в

ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, и других);

г) доплаты до минимального размера оплаты труда либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

20. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым устанавливается компенсационная выплата, утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленный системой оплаты труда работников организации, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

21. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается к заработной плате работника организации в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах:

а) районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в размере 1,15;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в размере 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

23. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, ставки заработной платы за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада, если работа в

выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада, ставки заработной платы за день или час работы), всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда, сверх оклада, ставки заработной платы если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

24. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором и (или) отраслевым соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. К выплатам компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

25.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работникам организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

25.2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательным процессом, выполняемые за дополнительную оплату, устанавливаемые в абсолютной величине в соответствии с Приложением 2 и с письменного согласия работника:

1) за заведование учебным кабинетом (лабораторией), мастерскими, учебно-опытными участками;

2) за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»;

3) за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационной категории «педагог-методист»;

4) за классное руководство (кураторство) за каждый класс (класс-комплект), не более чем в двух классах одному педагогу;

5) за проверку письменных работ (с учетом объема учебной нагрузки);

6) за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог наставник»;

7) за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог наставник».

26. Выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), выполняемые за дополнительную оплату устанавливаемые в абсолютной величине в соответствии с Приложением 2 и с письменного согласия работника, в том числе:

1) за работу с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении;
2) за осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях.

26. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

27. Локальным актом организации могут предусматриваться иные гарантии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

28. Выплаты компенсационного характера ежегодно индексируются на коэффициент инфляции.

IV. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

29. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом муниципального образования, системой оплаты труда организации предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которым соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

2) Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника.

3) Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.

4) Премиальные выплаты по итогам работы за квартал (а также по итогам года).

5) Выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об осуществлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

Выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад, ставку заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных величинах (в рублях) в соответствии с Приложением 3 и ежегодно индексируется на коэффициент инфляции.

Порядок и условия установления выплат и их размер определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

30. Выплаты за наличие одной ученой степени кандидата наук или доктора наук, область знаний по которой соответствует направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Выплаты устанавливаются работникам, которым присвоена ученая степень, в случае соответствия отрасли науки, по которой присуждена ученая степень, направлениям подготовки (специальностям), необходимым для исполнения должностных обязанностей.

Право на выплаты у работника возникает со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на выплаты 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.

31. Выплаты за наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника.

Выплаты устанавливаются работникам, которым присвоены почетное звание Российской Федерации и почетное звание Республики Карелия, в случае соответствия сферы деятельности, по которой присвоено почетное звание, виду профессиональной деятельности работника.

Выплаты могут устанавливаться в повышенном размере на основании отраслевых (межотраслевых) соглашений социального партнерства, заключенных на федеральном уровне, и выплачиваться за счет средств федерального бюджета и (или) внебюджетных источников.

Право на выплаты у работника возникает со дня присвоения почетного звания.

При наступлении у работника права на выплаты 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.

32. Выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством.

Выплаты устанавливаются с целью стимулирования работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Выплаты устанавливаются только в случае, если наличие квалификационной категории предусмотрено законодательством.

Право на выплаты при установлении или присвоении квалификационной категории возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на выплаты 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.

33. Премиальные выплаты по итогам работы за 1, 2, 3 и 4 квартал выплачиваются за:

а) организацию работы по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской и технологической деятельности, участие в мероприятиях (конференциях, научных семинарах, конгрессах, симпозиумах и др.) с докладом,

б) распространение передового педагогического опыта: подготовку и проведение открытых уроков, мастер — классов,

в) наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров олимпиад, конкурсов и соревнований,

г) подготовку и презентацию проектно - исследовательской и творческой деятельности обучающихся,

д) организацию профориентационных мероприятий (за исключением деятельности классного руководителя),

е) организацию мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, ШСК.

ж) участие в реализации Программы развития организации,

з) реализацию программ внеурочной деятельности, дополнительного образования по карельскому, вепсскому и финском языках в дошкольных, общеобразовательных организациях,

и) положительную динамику в достижении высоких результатов промежуточной аттестации,

к) приоритетность предмета и сложность образовательной технологии.

Премиальная выплата по итогам года выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда. Критерии для данной выплаты, а также ее размер устанавливаются локальным актом организации.

34. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством предусматривается выплата по итогам первого, второго и третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации

за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву).

35. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом организации, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

36. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Приложение 1 к
Положению

Размеры окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ (уровням)

(профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (руб.)
должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый)	26 331,00
2 квалификационный уровень (инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель)	27 199,00
3 квалификационный уровень (воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель)	28 067,00
4 квалификационный уровень педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	28 935,00

Приложение 2 к
Положению

Выплаты компенсационного характера

Основание для выплаты (вид дополнительной работы)	Размер выплаты (руб.)
Заведование учебным кабинетом (лабораторией), мастерскими, учебно-опытными участками	400
Руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	800
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационной категории «педагог-методист»	1200
Классное руководство (кураторство) за каждый класс (класс-комплект), не более чем в двух классах одному педагогу	В размере, установленном по состоянию на 31 августа 2020 года

Проверка письменных работ (для всех учителей, кроме учителей труда и физкультуры)	
русский язык и литература	900
математика и начальные классы	800
прочие	400
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог - наставник»	1000
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	3000
Работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении	800
Осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях.	800

Приложение 3 к
Положению

Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Размер выплаты (руб.)
Наличие квалификационной категории (в соответствии с законодательством)	2000 – высшая квалификационная категория 1000 – первая квалификационная категория
Наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника, или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника	1000
Наличие учёной степени кандидата или доктора наук, соответствующей направлениям подготовки, необходимым для исполнения должностных обязанностей	2100
Премиальные выплаты по итогам работы за квартал:	

Организация работы по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской и технологической деятельности, участие в мероприятиях (конференциях, научных семинарах, конгрессах, симпозиумах и др.) с докладом	700
Распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, мастер — классов	600
Наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров олимпиад, конкурсов и соревнований	500
Подготовка и презентация проектно - исследовательской и творческой деятельности обучающихся	500
Организация профориентационных мероприятий (за исключением деятельности классного руководителя)	500
Организация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	400
Участие в реализации Программы развития организации	500
Реализация программ внеурочной деятельности, дополнительного образования по карельскому, вепсскому и финском языках в дошкольных, общеобразовательных организациях	500
Положительная динамика в достижении высоких результатов промежуточной аттестации	500
Приоритетность предмета и сложность образовательной технологии	500

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КОТКОЗЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА" ОЛОНЕЦКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, Чупукова Марина Николаевна, Директор

09.11.26 12:47 (MSK)

Сертификат DAEAFF146D99558FDA8D453975E03446