

Муниципальное казённое учреждение
«Святозерская начальная общеобразовательная школа»
(МКОУ «Святозерская НОШ»)

СОГЛАСОВАНО
На Педагогическом совете
МКОУ «Святозерская НОШ»

Протокол №1

29 августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор
МКОУ «Святозерская НОШ»


Рогалева Т.И.



Положение об оплате труда работников
МКОУ «Святозерская НОШ»

с. Святозеро

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Святозерская начальная общеобразовательная школа» (МКОУ «Святозерская НОШ»), повышения качества предоставления дошкольного и начального общего образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы системы оплаты труда в МКОУ «Святозерская НОШ» (далее - Учреждение) с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия и нормативными правовыми актами Пряжинского национального муниципального района.

4. Настоящее Положение включает:

- размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 - условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя.

5. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;

- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Пряжинского национального муниципального района.

Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором, по согласованию с Администрацией Пряжинского национального муниципального района и финансовым управлением администрации Пряжинского национального муниципального района.

Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности работников данного Учреждения.

. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Учреждения в соответствии с уставом Учреждения.

. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения учреждением функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

. Должности работников должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения. Размер повышающего коэффициента – 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику по решению руководителя Учреждения с учетом специфики работы. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – от

Стимулирующая выплата за классное руководство устанавливается педагогам, выполняющим функции классного руководителя, дополнительно к ежемесячному денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам, выплачиваемому по Постановлению Правительства РФ №448 от 04.04.2020 г.

Размер стимулирующей выплаты зависит от численности учеников в классе (классе-комплекте) и устанавливается из расчёта 145 рублей за 1 ученика в классе (классе-комплекте).

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», а также к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой

оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику по решению руководителя Учреждения с учетом специфики работы. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – от 0,10 до 1.

Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде персонального повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада

работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику по решению руководителя Учреждения с учетом специфики работы. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – от 0,10 до 1.

. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения устанавливается распоряжением администрации Пряжинского национального муниципального района и определяется эффективным контрактом, составляет до 3 размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором в размере на 20% ниже должностного оклада руководителя.

. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются администрацией Пряжинского национального муниципального района.

. В целях поощрения заместителей руководителя, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при

начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения. Размер повышающего коэффициента – 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований.

. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику по решению руководителя Учреждения с учетом специфики работы. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – от 0,10 до 1.

. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления доплаты до минимального размера оплаты труда

. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) (далее доплата).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ и выплачивается в срок, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = R_m - R_n$, где:

D – размер доплаты;

R_m – минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

R_n – размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот год норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

I. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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);

- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

класс 3.1 (вредные условия первой степени) – 5% от оклада;

- класс 3.2 (вредные условия второй степени) – 10% от оклада;
- класс 3.3 (вредные условия третьей степени) – 15% от оклада;
- класс 4 – 20% от оклада.

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

. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Коэффициенты и процентные надбавки за работу в особых климатических условиях не начисляются на следующие выплаты:

- выплаты, осуществляемые исходя из среднего заработка (отпускные и т.д.);
- материальную помощь;
- компенсации расходов работника;
- разовые поощрительные выплаты, которые не предусмотрены системой оплаты труда у работодателя.

Процентная надбавка за работу в особых климатических условиях не начисляется на сумму выплаты согласно коэффициенту за работу в таких условиях, а коэффициент не начисляется на сумму процентной надбавки.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

. 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 35 процентов от 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 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

- одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

I. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

. Размер выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и фиксированной ежемесячной суммой. Решение о выплате принимает руководитель Учреждения. Максимальным размером выплата не ограничена.

IX. Материальная помощь

9.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада:

- в случае смерти работника или члена его семьи. Членами семьи признаются отец, мать работника, его дети, а также супруг (супруга);

- при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости;

- при регистрации брака работника (если брак регистрируется впервые);

- при рождении ребенка;

- в связи с юбилейными датами (45-летием и т.д.);

- при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы РФ, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы.

9.2. Материальная помощь выплачивается работнику по его заявлению на основании приказа работодателя. Работник должен приложить к заявлению следующие документы:

- в случае смерти члена его семьи - копию свидетельства о смерти члена семьи и документов, подтверждающих родство. В случае смерти работника члены его семьи представляют заявление на выплату материальной помощи, а также копию свидетельства о смерти работника и документы, подтверждающие родство с ним;

- в случае заключения им брака - копию свидетельства о заключении брака;

- в случае рождения у него ребенка - копию свидетельства о рождении ребенка.

Х. Другие вопросы оплаты труда

. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

Молодым специалистам из числа педагогических работников предоставляются выплаты стимулирующего характера, являющиеся частью заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера, являющиеся частью заработной платы, выплачиваются молодым специалистам (педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования по очной форме обучения, впервые поступающим 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), работающим по специальности в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации) из числа педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные

программы дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования и дополнительного образования.

Предоставление выплат стимулирующего характера, являющихся частью заработной платы, молодым специалистам из числа педагогических работников муниципальных образовательных организаций Пряжинского национального муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования и дополнительного образования, - расходные обязательства Пряжинского национального муниципального района, источником финансового обеспечения которых являются средства бюджета Республики Карелия.

Размер выплаты – 100 000 тысяч рублей (с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; с начислением на указанную сумму предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации).

Выплата в размере 100 000 рублей осуществляется ежегодно после каждого года работы в течение трех лет молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые поступивших 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) в образовательные организации Республики Карелия, реализующие образовательные программы дошкольного, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования и дополнительного образования».

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
МКОУ «Святозерская НОШ»

Размеры должностных окладов (окладов) работников МКОУ «Святозерская НОШ»

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Размер должностного оклада (оклада) в рублях
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих	
<i>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: гардеробщик, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	9 719,00
<i>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: повар	10 510,00
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
<i>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</i>	
1 квалификационный уровень: техник-программист	10 284,00
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	10 284,00
ПКГ должностей работников образования	
<i>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>	
квалификационный уровень: младший воспитатель	10 284,00
<i>ПКГ должностей педагогических работников</i>	
квалификационный уровень: музыкальный руководитель	11 250,00
квалификационный уровень: воспитатель	12 950,00
квалификационный уровень: учитель	13 600,00
ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников	
<i>ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</i>	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	10 284,00