Муниципальное общеобразовательное учреждение
Беломорского муниципального округа
«Золотецкая основная общеобразовательная школа»

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на педагогическом совете
Протокол № 4 от 19.11.2026 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора № 308 от 19.11.2026 года
Аникиева Е. С.

Положение
по оплате труда педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения Беломорского муниципального округа «Золотецкая основная общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение по оплате труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций Беломорского муниципального округа Республики Карелия (далее - Примерное положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Беломорского муниципального округа Республики Карелия (далее — организации).

2. 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 г. № 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 Примерного положения;

и) мнения представительного органа работников.

3. Настоящее Примерное 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).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным 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 Примерного 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) приведены в Приложении к Примерному положению.

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 Примерного положения.

17. Работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Примерного 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 выплаткомпенсационного 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 компенсационного характера; предусматриваются следующие выплаты:

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 1,4;

б) процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – в размере 80 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 ТК РФ 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 ТК РФ.

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 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

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 (Приложение 2 к Примерному положению) 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».

25.3. Выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах), выполняемые за дополнительную оплату устанавливаемые в абсолютной величине (Приложение2 к Примерному положению) 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 установленияиных выплат стимулирующего характера

29. В соответствии с ТК РФ, системой оплаты труда организации предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

б) 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;

в) выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;

г) премиальные выплаты по итогам работы за квартал (а также по итогам года);

д) 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 муниципального учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в абсолютных величинах (в рублях) (Приложение 3 к Примерному положению) 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 еже годном 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 устанавливаютсяв соответствии с законодательством 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;

ж) участие в реализации Программы развития организации;

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

Квалификационный уровень	**Профессиональная квалификационная группа**	**Размер оклада (должностного оклада), рублей**
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
Профессиональная квалификационная группа 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)		28935,00

Приложение 2

Выплаты компенсационного характера

Основание для выплаты (вид дополнительной работы), порядок установления выплаты	**Размер выплаты (руб.)**
Заведование учебным кабинетом (лабораторией), мастерскими, учебно-опытными участками **Условия установления выплаты педагогическим работникам:** 1. Согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядке ст.60.2ТКРФ(письменное согласие, оформленное в виде заявления и дополнительного соглашения к трудовому договору). 2. Наличие приказа директора школы о возложении обязанности по заведованию учебным кабинетом (лабораторией), мастерскими, учебно-опытными участками. 3. Наличие и актуальность паспорта кабинета (лаборатории, мастерских, учебно-опытного участка). 4. Своевременное оформление и обновление тематических зон кабинета. 5. Санитарно-гигиеническое состояние и содержание в порядке имущества кабинета, мебели. 6. Выплата начисляется пропорционально **фактически отработанному времени** в календарном месяце (с даты возложения обязанностей до даты их превращения).	400
Руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист» **Условия установления выплаты педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»** 1. Выплата в размере 800 (восемьсот) рублей в месяц устанавливается педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории «педагог-методист», при выполнении дополнительной работы по руководству методическим объединением. 2. Документальными основаниями для установления выплат являются: 2.1. согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ (письменное согласие, оформленное в виде заявления и дополнительного соглашения к трудовому договору); 2.2. приказ директора школы о назначении руководителя методического объединения; 2.3. список членов методического объединения, утверждённый приказом директора школы (с указанием численности); 2.4. план работы методического объединения на учебный год; 2.5. протоколы заседаний методического объединения; 2.6. отчет руководителя методического объединения о результатах работы за период. **3. Критерии установления выплаты:** 3.1. фактическое руководство методическим объединением (назначение приказом, наличие плана работы);	800

3.2. **численность методического объединения составляет более 4 (четырех) педагогических работников**—членов объединения; 3.3. проведение заседаний методического объединения в соответствии с планом(не менее установленного локальным актом количества заседаний); 3.4. координация деятельности педагогических работников - членов методического объединения; 3.5. участие в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса; 3.6. отсутствие у работника действующей квалификационной категории «педагог-методист». 4. Если численность методического объединения составляет 4 **человек** и менее, выплата за руководство данным объединением не **устанавливается.** **5.** Выплата устанавливается на период действия приказа о назначении руководителя методического объединения, **но не более чем на учебный год.** 6. Выплата **прекращается** в случаях: 6.1. прекращения приказа о назначении руководителя методического объединения; 6.2. присвоения работнику квалификационной категории «педагог-методист» (с даты вступления в силу решения аттестационной комиссии); 6.3. **уменьшении численности методического объединения до 4 человек** и менее (с даты издания соответствующего приказа); 6.4. невыполнения плана работы методического объединения (по результатам проверки); 6.5. перевода работника на должность (работу), не связанную с руководством методическим объединением.	
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим работникам, имеющим квалификационной категории «педагог-методист» **Условия установления выплаты педагогическим работникам, имеющим квалификационнуюкатегорию «педагог-методист»** 1. Выплата в размере 1 200 (одна тысяча двести) рублей в месяц устанавливаетсяпедагогическимработникам, имеющим действующую квалификационную категорию «педагог-методист», при выполнении дополнительнойработы по руководствуметодическимобъединением. 2. **Документальными основаниями** для установления выплаты являются: 2.1. согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядке ст.60.2ТКРФ(письменное согласие, оформленное в виде заявленияидополнительногосоглашенияктрудовомудоговору); 2.2. приказдиректорашколыоназначениируководителяметодического объединения; 2.3. списокчленовметодическогообъединения,утверждённый приказомдиректорашколы(суказаниемчисленности); 2.4. копиярешенияаттестационнойкомиссииоприсвоении квалификационной категории«педагог-методист»(действующей); 2.5. планработыметодическогообъединениянаучебныйгод; 2.6. протоколызаседанийметодическогообъединения; 2.7. отчетруководителяметодическогообъединенияорезультатах работы за период. 3. **Критерииустановлениявыплаты:** 3.1. наличиедействующей квалификационнойкатегории«педагог-методист»;	1200

3.2. фактическоеруководствометодическимобъединением(назначение приказом,наличиепланаработы); 3.3. **численностьметодического объединения составляетболее4 (четырех)педагогическихработников-**членовобъединения; 3.4. проведениезаседанийметодическогообъединениявсоответствиис планом; 3.5. координациядеятельностипедагогическихработников- членов методическогообъединения; 3.6. участиевразработкепрограммно-методическогосопровождения образовательного процесса; 4. Есличисленность методическогообъединениясоставляет 4**человек** и менее,выплатазаруководстводаннымобъединением 5. **не устанавливается.** 6. Выплатаустанавливаетсянапериоддействияприказаоназначении руководителяметодическогообъединения,но**неболеечем на учебный год.** 7. Выплата**прекращается**вслучаях: 7.1. прекращенияприказаоназначениируководителяметодического объединения; 7.2. истечениясрокадействияквалификационнойкатегории«педагог-методист»(есликатегориянепродлена; 7.3. **уменьшениячисленностиметодическогообъединениядо**4 **человек**именее(сдатыиздания соответствующегоприказа); 7.4. невыполнения плана работыметодическогообъединения(по результатам проверки); 8. переводаработниканадолжность(работу),несвязаннуюс руководством методическимобъединением.	
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 математика и начальные классы прочие **Условияустановлениявыплаты:** 1. Выплата за проверку письменных работ устанавливается учителям, осуществляющим преподавание предметов учебного плана, по которым предусмотрена проверка письменных работ обучающихся. 2. Выплата неустанавливается учителямтруда(технологии)и физической культуры. 3. Документальныминованиямидляустановлениявыплаты являются: 3.1. согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ (письменное согласие, оформленное ввиде заявления и дополнительногосоглашения к трудовому договору); 3.2. приказдиректорашколыобустановлениивыплаты; 3.3. тарификационный список (наличие учебной нагрузки по предмету, по которому предусмотрена проверка письменных работ). **4. Критерииустановлениявыплаты** 4.1. фактическое преподавание предмета, покоторому предусмотрена	 900 800 400

проверка письменных работ; 4.2. соблюдениенормисроковпроверкиписьменныхработ, установленных локальным актом школы. 5. Выплата устанавливается пропорционально фактической учебной нагрузки педагогического работника по предметам, по которым предусмотрена проверка письменных работ, исходя из базового размера 900/800/400 рублей в месяц за норму учебной нагрузки 18 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы). 6. Размервыплатысоставляет: 6.1. русскийязыкилитература-900рублейвмесяцзанорму учебной нагрузки 18 часов; 6.2. математикаиначальныеклассы-800рублейвмесяцзанорму учебной нагрузки 18 часов; 6.3. прочие предметы - 400 рублей в месяц за норму учебной нагрузки 18 часов. 7. Выплата начисляется **пропорционально фактически отработанному времени** в календарном месяце. При этом под фактически отработанным временем понимается период, в течение которогоучительфактическиосуществлялпреподаваниепредметаипроверку письменных работ. **8. Выплаты прекращаются в случаях:** 8.1. поступленияобоснованныхжалобнанесвоевременность проверкиписьменныхработ(нарушениесроковпроверки, установленныхлокальным актомшколы); 8.2. поступленияобоснованныхжалобнанерегулярностьпроверки письменных работ(систематическиепропускапроверки,проверка «пачками»снарушениемпериодичности); 8.3. выявлениявходевнутреннегоконтроля(посещение уроков, проверкаклассных журналов,проверкатетрадей)фактов несоблюдениянормисроковпроверки. **9. Порядок снятия выплаты:** 9.1. фактнарушенияфиксируетсядиректором/заместителем директорапоУВРпорезультатампроверки (служебнаязаписка, актпроверки,докладная записка); 9.2. жалобарассматриваетсявпорядке,установленномлокальным актомшколыорассмотренииобращений; 9.3. приподтверждении нарушениядиректоршколыиздаётприказо снятиивыплатысуказанием даты,скоторойвыплата прекращается. 10. Выплатапрекращается**сдатыизданияприказа**снятии(илисдаты, указанной вприказе), ноне ранеедаты **выявления нарушения.** 11. При**повторном**подтверждённомнарушениивтечениеучебногогода выплата может быть снята до **конца учебного года** (или на срок, установленный приказом директора школы).	
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» 1. Выплата в размере1000 (одна тысяча) рублей в месяц устанавливается педагогическим работникам, **не имеющим**	1000

квалификационнойкатегории«педагог-наставник»,при выполнении дополнительной работы, связанной с наставничеством. 2. **Документальнымиоснованиями**дляустановлениявыплаты являются: 2.1. приказдиректора школыозакреплениинаставниказа наставляемым (наставляемыми); 2.2. согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядкест.60.2ТКРФ(письменноесогласие,оформленноевиде заявления и дополнительногосоглашения ктрудовому договору); 2.3. план(программа)наставническойдеятельности; 2.4. документы, подтверждающие фактическое выполнение наставническойработы(отчётнаставника,журналнаставника, дневник наставляемого и т.п.). **3. Критерии установления выплаты:** 3.1. фактическоевыполнениефункцийнаставникавотношении закреплённого наставляемого (наставляемых); 3.2. реализацияплана(программы)наставническойдеятельности; 3.3. наличиеежемесячногоотчётаорезультатахнаставнической деятельности 3.4. отсутствиеу работникадействующейквалификационнойкатегории «педагог-наставник». 4. Выплатаустанавливаетсянапериоддействияприказаозакреплении наставника, но **неболее чем на учебный год.** 5. Выплата**прекращается**вслучаях: 5.1. окончаниясроканаставничества(достижениецелейнаставническо й деятельности, увольнение наставляемого и т.п.); 5.2. прекращенияприказаозакреплениинаставника; 5.3. присвоения работникуквалификационнойкатегории «педагог-наставник» (сдатывступлениявсилурешенияаттестационной комиссии); 5.4. невыполненияплана(программы)наставническойдеятельности. 6. Выплата начисляется**пропорционально фактически отработанному времени** в календарном месяце. При этом под фактическиотработаннымвременемпонимаетсяпериод,втечение которого педагогический работник фактически осуществлял наставническуюдеятельность(сдатывозникновения основаниядо даты прекращения).	
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник» 1. Выплата в размере 3 000 (тритысячи) рублей вмесяц устанавливаетсяпедагогическимработникам,**имеющим**действующую квалификационнуюкатегорию«педагог-наставник»,при выполнении дополнительнойработы, связанной снаставничеством. 2. **Документальнымиоснованиями** дляустановлениявыплатыявляются: 2.1. согласиеработниканавыполнениедополнительнойработыв порядкест.60.2ТКРФ(письменноесогласие, оформленноевиде заявленияидополнительногосоглашенияктрудовомудоговору); 2.2. план(программа)наставническойдеятельности; 2.3. приказ директора школы озакреплениинаставника за	3000

наставляемым(наставляемыми); 2.4. копиярешенияаттестационнойкомиссииоприсвоения квалификационнойкатегории«педагог-наставник» (действующей); 2.5. документы,подтверждающиефактическоевыполнение наставнической работы. 3. **Критерииустановлениявыплаты:** 3.1. наличиедействующейквалификационнойкатегории«педагог-наставник»; 3.2. фактическоевыполнениефункцийнаставникавотношении закреплённого наставляемого (наставляемых); 3.3. реализацияплана(программы)наставническойдеятельностис учётомтребований, предъявляемыхкпедагогу-наставнику; 3.4. наличиеотчётаорезультатахнаставническойдеятельности; 4. Выплатаустанавливаетсянапериод действия приказа озакреплении наставника,нонеболеечемнаучебныйгод. 5. Выплатапрекращаетсявслучаях: 5.1. окончаниясроканаставничества; 5.2. прекращенияприказаозакрепленииинаставника; 5.3. истечениясрока действия квалификационнойкатегории«педагог-наставник»(есликатегориянепродлена); 5.4. невыполненияплана(программы)наставническойдеятельности.	
Работа с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении **1. Условия выплаты:** 1.1. согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ (письменное согласие, оформленное в виде заявления и дополнительного соглашения к трудовому договору); 1.2. приказдиректорашколыобустановлениивьшлаты; 1.3. выплатаявляетсяежемесячнойиустанавливаетсяпедагогическому работникуприналичииифактанепосредственноговзаимодействияс обучающимисясОВЗи(или)нуждающимисявдлительномлечении **пропорционально фактическому объёму учебной нагрузки (количествучасоввнеделю)**приработестакимиобучающимися. Количество обучающихся при этомотдельно неучитывается нагрузка определяется суммарным объёмом часов работы сними. 1.4. Выплата начисляется **пропорционально фактически отработанному** времени в календарном месяце. При этом под фактическиотработанным временем понимается период, в течение которого педагогический работник непосредственно взаимодействовал с обучающимися данной категории (с даты возникновения основания до даты его прекращения). 1.5. Припрекращениивзаимодействиясобучающимисяданнойкатегории (окончание срока действия заключения ПМПК, медицинского заключения, изменение статуса обучающегося, прекращение работы педагога сданным обучающимся) выплата прекращается сдаты наступлениясоответствующего обстоятельства. За месяц, в котором	800

произошло прекращение основания, выплата начисляется **пропорционально фактическиотработанному времени.**	
Осуществление индивидуального обучения на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в общеобразовательных учреждениях на общих основаниях. **1. Условия выплаты:** 1.1. согласие работника на выполнение дополнительной работы в порядке ст. 60.2 ТК РФ(письменное согласие, оформленное в виде заявления и дополнительного соглашения к трудовому договору); 1.2. приказдиректорашколыобустановлениивыплаты; 1.3. выплата является ежемесячной и устанавливается педагогическому работнику, осуществляющему индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям немогут обучаться в общеобразовательныхучреждениях на общих основаниях, пропорционально фактическому объёму учебной нагрузки(количествучасоввнеделю)попроведению индивидуальных занятий на дому; 1.4. выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени в календарном месяце. При этом под фактическиотработанным временем понимается период, в течение которого педагогический работник фактически проводил индивидуальные занятия на дому (с даты начала обучения до даты его прекращения); 1.5. при изменении нагрузки втечение месяца (начало/окончаниеобучения надому,изменение учебногоплана,болезньобучающегося) длярасчёта принимается средневзвешенная недельнаянагрузка за фактически отработанный период; 1.6. за месяц, в котором произошло прекращение основания, выплата начисляетсяпропорциональнофактическиотработанномувремени.	и800

Приложение 3

Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты, условия установления	**Размер выплаты, руб.**
Наличие учёной степени кандидата или доктора наук, соответствующей направлениям подготовки, необходимым для исполнения должностных обязанностей	2100
Наличие одного почетного звания Российской Федерации в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника («Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации, Знак отличия «Отличник просвещения»), или за наличие одного почетного звания Республики Карелия в сфере деятельности соответствующей сфере профессиональной деятельности работника («Заслуженный работник образования Республики Карелия», «Заслуженный учитель республики Карелия»)	1000
Наличие квалификационной категории (в соответствии с законодательством)	
Квалификационная категория «педагог-методист»	2000
Квалификационная категория «педагог-наставник»	2000
Высшая квалификационная категория	2000
Первая квалификационная категория	1000
Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, в том числе:	**Не более 5000**
Организация работы по теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской и технологической деятельности, участие в мероприятиях (конференциях, научных семинарах, конгрессах, симпозиумах и др.) с докладом **1.Критерии:** 1.1. работник лично выступил с докладом (сообщением) (на конференции, научном семинаре, конгрессе, симпозиуме или ином мероприятии научно-исследовательской, опытно-конструкторской или технологической направленности; 1.2. мероприятие проведено в отчетном квартале; 1.3. уровень мероприятия: школьный, муниципальный, региональный, федеральный, международный; **2. Подтверждающие документы (в обязательном порядке):** 2.1. копия программы мероприятия с указанием ФИО работника и темы доклада; 2.2. сертификат участника или справка организатора мероприятия; **3. Не производится**, если работник указан в программе без доклада (только как участник) или мероприятие за пределами отчетного квартала	700
Распространения передового педагогического опыта: подготовка и	

проведение открытых уроков, мастер — классов **1.Критерии:** 1.1. работник **лично провел** открытый урок или мастер-класс; 1.2. мероприятие проведено в отчетном квартале; 1.3. мероприятие проведено для педагогических работников (не для обучающихся); 1.4. уровень мероприятия: школьный, муниципальный, региональный, федеральный (любой уровень). **2. Подтверждающие документы (в обязательном порядке):** 2.1. приказ школы (или иного органа) о проведении открытого урока/мастер-класса с указанием ФИО работника; 2.2. протокол (справка) мероприятия; 2.3. отзыв (при наличии). **3. Не производится**, если работник только присутствовал на мероприятии, но не проводил его.	600
Наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся, воспитанников – победителей и призеров олимпиад, конкурсов и соревнований **1.Критерии:** 1.1. обучающийся, подготовленный работникам, **занял призовое место** (1-е, 2-е, 3-е) в олимпиаде, конкурсе или соревновании, при наличии более одного обучающегося размер выплаты не увеличивается; 1.2. мероприятие проведено в отчетном квартале; 1.3. уровень мероприятия: муниципальный, региональный, федеральный, международный (школьный уровень не учитывается). **2. Подтверждающие документы (обязательно все):** 2.1. копия диплома (грамоты) победителя или призера; 2.2. копия приказа (протокола) о награждении; 2.3. документ, подтверждающий подготовку обучающегося данным работником (справка директора/заместителя директора по УВР). **3. Не производится**, если обучающийся занял место ниже 3-го, или мероприятие школьного уровня, или подготовка осуществлялась другим работником.	500
Подготовка и презентация проектно - исследовательской и творческой деятельности обучающихся **1.Критерии:** 1.1. работник лично подготовил обучающихся к презентации проектно - исследовательской и творческой работы; 1.2. презентация состоялась в отчетном квартале; 1.3. презентация проведена на мероприятии школьного, муниципального, регионального или федерального уровня. **2. Подтверждающие документы:** 2.1. копия программы мероприятия с указанием темы работы и ФИО обучающихся; 2.2. протокол (справка) о презентации; 2.3. копия презентации (титульный лист) или отзыв (при наличии);	500

3. Не производится, если работа не была презентована (только подготовлена) или презентация произведена за пределами отчетного квартала.	
Организация профориентационных мероприятий (за исключением деятельности классного руководителя) **1.Критерии:** 1.1. работник лично организовал и провел профориентационное мероприятие (экскурсию, встречу с представителями профессий, профориентационную игру, квест и т.п.); 1.2. мероприятие проведено в отчетном квартале; 1.3. мероприятие не входит в обязанности классного руководителя (подтверждается справкой заместителя директора по ВР); 1.4. в мероприятии участвовали обучающиеся (не менее 10 человек). **2. Подтверждающие документы:** 2.1. приказ (распоряжение)о проведении мероприятия; 2.2. план (сценарий) мероприятия; 2.3. фотоотчет или протокол; 2.4. справка о том, что мероприятие не входит в обязанности классного руководителя. **3. Не производится,** если мероприятие организовано классным руководителем в рамках классного руководства.	500
Организация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей и молодежи в общеобразовательных организациях, участие в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы **1.Критерии:** 1.1. работник лично организовал и провел мероприятие по сохранению и укреплению здоровья, физкультурно-оздоровительное или спортивное мероприятие (день здоровья, спартакиаду, спортивный праздник, веселые старты, турнир, соревнование, акция по здоровому образу жизни и т.п.) 1.2. мероприятие проведено в отчетном квартале; 1.3. мероприятие не входит в обязанности классного руководителя; 1.4. в мероприятии участвовали обучающиеся. **2. Подтверждающие документы:** 2.1. приказ директора школы о проведении мероприятия; 2.2. план (сценарий) мероприятия; 2.3. фотоотчет или протокол; 2.4. справка о том, что мероприятие не входит в обязанности классного руководителя. **3. Не производится,** если: 3.1. мероприятие организовано классным руководителем в рамках классного руководства; 3.2. работник только участвовал в мероприятие, но не организовывал его; 3.3. мероприятие произведено за пределами отчетного квартала.	400
Участие в реализации Программы развития организации **1.Критерии:** 1.1. работник лично выполнил конкретное мероприятие (задачу),	500

предусмотренную Программой развития школы; 1.2. мероприятие проведено в отчетном квартале; 1.3. выполнение подтверждено отчетом (справкой) о реализации мероприятия. **2. Подтверждающие документы:** 2.1. копия Программы развития школы (соответствующий раздел); 2.2. приказ о возложении обязанностей (включении в рабочую группу); 2.3. отчет (справка) о выполнении мероприятия, подписанный заместителем директора. **3. Не производится,** если работник включен в рабочую группу, но конкретное мероприятие в отчетном квартале не выполнял.	
Реализация программ внеурочной деятельности, дополнительного образования по карельскому, вепсскому и финском языках в общеобразовательных организациях **1.Критерии:** 1.1. работник фактически реализует программу внеурочной деятельности и дополнительного образования по карельскому, вепсскому и финском языках; 1.2. программа реализуется в отчетном квартале; 1.3. программа утверждена приказом директора школы; 1.4. занятия проводятся в соответствии с расписанием (подтверждается журналом учета занятий). **2. Подтверждающие документы:** 2.1. копия рабочей программы, утвержденной приказом; 2.2. копия приказа об утверждении программы; 2.3. выписка из журнала учета занятий (количество проведенных занятий). **3. Не производится,** если программа не реализовывалась в отчетном квартале (занятия не проводились).	500
Положительная динамика в достижении высоких результатов промежуточной аттестации **1.Критерии:** 1.1. по итогам учебного периода (четверть) качество знаний (доля обучающихся, успевающих на «4» и «5») выше по сравнению с предыдущим периодом. **2. Подтверждающие документы:** 2.1. аналитическая справка директора /заместителя директора по УВР с расчетом динамики (сравнение показателей). **3. Не производится,** если динамика отсутствует или показатели ухудшились.	500
Приоритетность предмета и сложность образовательной технологии **1.Критерии:** 1.1. работник преподаёт предмет, включенный в перечень приоритетных предметов, утвержденный приказом директора школы и/или работник использует в образовательном процессе не менее одной сложной образовательной технологии (проектная, исследовательская, ИКТ-	300

технологии, проблемное обучение, технология критического мышления и др.); 1.2. использование технологии подтверждается технологической картой урока (занятия) или открытым уроком. **2. Подтверждающие документы (в обязательном порядке):** 2.1. справка директора/ заместителя директора по УВР о преподавании приоритетного предмета; 2.2. технологическая карта урока (занятия) с указанием используемой технологии; 2.3. выписка из протокола посещения урока (при наличии). **3. Не производится,** если предмет не входит в перечень приоритетных или технология не используется (подтверждающих документов нет).	