



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Муниципальное образование Ленинградской области города Кириши

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«КИРИШСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №8»

187110, г.Кириши, Ленинградской области, ул. Декабристов Бестужевых, д. 15, тел\факс 587-28

ПРИКАЗ

от 23.09.2020 г.

№ 393-под

Об утверждении Положения об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения «Киришская
средняя общеобразовательная школа №8» (МОУ «КСОШ №8»)

В целях реализации пункта 3 Постановления администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области от 29.06.2020 № 1183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципальных образований Киришский муниципальный район Ленинградской области и Киришское городское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», приведения в соответствие с действующим законодательством локальных нормативных актов МОУ «КСОШ №8», решения депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области от 25 марта 2020 года № 9/65, также с учетом мнения Профсоюзного комитета (Протокол №4/20 от 22.09.2020 заседания Профсоюзного комитета)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Киришская средняя общеобразовательная школа №8» (МОУ «КСОШ №8») согласно Приложению с 01.09.2020.
2. Считать утратившим силу ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и материальном стимулировании, принятое на общем собрании трудового коллектива от 06.04.2016 и согласованное Распоряжением администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №2366 от 26.10.2016, утвержденное приказом №414-под от 26.10.2016 «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «КСОШ №8»».
3. Назначить ответственной за ознакомление работников с данным приказом секретаря школы Журавлеву Н.В.
4. Журавлевой Н.В. ознакомить всех работников под роспись к 10.10.2020, а вновь принимаемых работников при приеме на работу.
5. Администратору школьного сайта опубликовать настоящий приказ на официальном сайте МОУ «КСОШ №8».
6. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУ «КСОШ №8»

Е.А.Королева

П О Л О Ж Е Н И Е
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

муниципального общеобразовательного учреждения
«Киришская средняя общеобразовательная школа №8»
(МОУ «КСОШ №8»)

2020

г. Кириши, Ленинградская область

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании», постановлением администрации муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области от 29.06.2020 № 1183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципальных образований Киришский муниципальный район Ленинградской области и Киришское городское поселение Киришского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», решением совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области от 25 марта 2020 года № 9/65.
- 1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020 г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020 г. (далее - Советы депутатов муниципальных образований).
- 1.3. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками и включает в себя:
 - общие положения;
 - порядок определения размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним (в том числе для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений), в том числе межуровневые коэффициенты;
 - перечни должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждений;
 - порядок определения коэффициентов масштаба управления учреждениями,
 - размеры и порядок установления компенсационных выплат;
 - виды и порядок установления стимулирующих выплат, в том числе особенности предоставления стимулирующих выплат руководителям учреждений в зависимости от показателей эффективности и результативности деятельности учреждений;
 - порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам;
 - особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу;
 - порядок формирования фонда оплаты труда;
 - порядок, место и сроки выплаты заработной платы;
 - порядок доплаты до минимального размера оплаты труда;
 - заключительные положения.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – работники) по основному месту работы, а также работающих по внешнему или внутреннему совместительству.
- 1.5. Оплата труда работников учреждения (в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) включает в себя:
 - должностной оклад (оклад, ставку заработной платы);
 - компенсационные выплаты;
 - стимулирующие выплаты.
- 1.6. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

- 1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем (далее – директором) учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.
- 1.8. Для решения вопросов распределения стимулирующих выплат создается комиссия, в состав которой входят: директор, председатель профсоюзного комитета, заместители директора, главный бухгалтер, руководители методических объединений. Состав комиссии утверждается приказом директора на учебный год. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в месяц и оформляются протоколом. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

Раздел 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

Должностной оклад директора, заместителей директора и главного бухгалтера

- 2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.
- 2.2. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом Комитета по образованию на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.
- 2.3. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности:

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
Общеобразовательные учреждения	более 800	II
	от 400 до 800	III
	от 200 до 400	IV
	от 100 до 200	V
	менее 100	VI

- 2.4. Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда. Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения, зависит от объемных показателей деятельности учреждения и устанавливается в следующих размерах:

Группы по оплате труда руководителя	Коэффициент масштаба управления
I	3,0
II	2,75
III	2,5
IV	2,25
V	2,0
VI	1,75

- 2.5. Для расчета величины СДО принимаются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы для педагогических работников) основного персонала по действующему на дату установления должностного оклада руководителя учреждения штатному расписанию.
- 2.6. Величина СДО определяется как среднее арифметическое должностных окладов (ставок заработной платы для педагогических работников) работников, относимых к основному персоналу: воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности

жизнедеятельности, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-психолог, старший вожатый. Формула для расчета:

$$СДО_j = \sum_i (МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij}) / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.14 настоящего Положения;

- 2.7. Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.
- 2.8. Должностной оклад заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90 процентов минимального уровня должностного оклада директора учреждения.
- 2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) учреждений утверждается правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в диапазоне от 1 до 5 в кратности:
- руководителей - до 5;
 - заместителей руководителей – до 4,5;
 - главных бухгалтеров – до 4.
- 2.10. К должностным окладам руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.21 настоящего Положения.
- Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:
- $$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$
- где:
- ДО_i – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.
- Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Должностные оклады работников

- 2.11. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом директора учреждения, с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.
- 2.12. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников учреждения (за исключением директора, заместителя директора и главного бухгалтера) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

- 2.13. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.
- 2.14. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Советов депутатов муниципальных образований, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	педагог дополнительного образования; социальный педагог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	воспитатель, педагог-психолог	
		- с высшим профессиональным образованием	1,90
		- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель педагог-библиотекарь	
		- с высшим профессиональным образованием	2,00
		- без высшего профессионального образования	1,70

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Секретарь	1,20
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Секретарь руководителя	1,3

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОЧИХ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,05
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих	1-й КУ	лаборант	1,3

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
второго уровня»		

- 2.15. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Советов депутатов муниципальных образований, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).
- 2.16. Минимальный уровень должностных окладов (ставок заработной платы) работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, КУ и утверждаются приказом по Учреждению.
- 2.17. Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза.
- 2.18. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 7.
- 2.19. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.
- 2.20. Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:
- $$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где:}$$
- ДО_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;
КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;
КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.
- Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.
- 2.21. Повышающий коэффициент специфики территории равен 1,0.
- 2.22. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле: $КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i$,
где
КВ_i – надбавка за квалификационную категорию по отдельным должностям работников для i-го работника;
ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые звания для i-го работника;
УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.
- 2.23. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

Квалификационная категория	Надбавка
высшая категория	0,30

Квалификационная категория	Надбавка
первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

- 2.24. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).
- 2.25. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

- 2.26. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности, а также соответствия темы научной диссертации специализации работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией.

Раздел 3. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

- 3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

- 3.2. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 3.3. При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие

праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Компенсационные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работникам учреждения.

3.5. Работникам учреждений устанавливаются компенсационные выплаты за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ:

№	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя (в расчете на класс) <i>(выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса – 25 человек)</i>	5000 руб.
2	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	5000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся: <i>(осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке)</i>	
	- по русскому и родному языку	20% РДО*
	- по математике	15% РДО*
	- учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций, - по иностранному языку и черчению	10% РДО*
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком (при наличии материальной ответственности)	10% РДО*

* РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим профессиональным образованием, **без учета повышающих коэффициентов** к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

3.6. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы):

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому *	20

*Размер выплаты определяется **пропорционально** плановой доле часов занятий, приходящихся на индивидуальное обучение детей на дому. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Раздел 4. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты директору учреждения, устанавливаются распоряжением Комитета по образованию по результатам работы из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, кроме указанных, не допускается.

4.5. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей, а также при следующих обстоятельствах:

- по результатам профессиональной деятельности нарушение работником дисциплины труда или правил внутреннего трудового распорядка;
- при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, невыполнение приказов директора;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране труда и здоровья;
- нарушение педагогической и служебной этики;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- наличие ошибок в ведении документации,
- наличие обоснованных жалоб.

А) Премииальные выплаты по итогам работы:

4.6. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения работника и (или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

4.8. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, работника соответственно.

4.9. Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом по образованию.

4.10. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.11. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – правовым актом Комитета по образованию;
- для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

4.12. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

- а) **объективность** - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию

рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

- б) **управляемость** - достижение плановых значений КПЭ должно в преобладающей степени зависеть от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;
- в) **прозрачность** - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
- г) **отсутствие негативных внешних эффектов** - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;
- д) **экономичность** - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.13. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы);
- в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику, без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее – базовая часть заработной платы).

4.14. Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.15. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.16. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя).

4.17. Показатели эффективности и результативности деятельности (Приложение №1).

Б) Стимулирующая надбавка по итогам работы

4.18. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в

- процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.
- 4.19. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.
- 4.20. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.
- Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения.
- 4.21. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом Комитета по образованию).
- 4.22. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, Комитетом по образованию - до сведения руководителей учреждений.
- 4.23. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.
- 4.24. Размеры стимулирующих надбавок по итогам работы (Приложение №2)

В) Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

- 4.25. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению Комитета по образованию.
- 4.26. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.
- 4.27. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год
- 4.28. Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ (Приложение №3).

Г) Профессиональная стимулирующая надбавка

- 4.29. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

- 4.30. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.
- 4.31. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.
- 4.32. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.
- 4.33. Размеры профессиональной стимулирующей надбавки (Приложение №4).

Д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям)

- 4.34. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):
- к профессиональным праздникам;
 - к юбилейным датам;
 - в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, награждением почетными грамотами, администрации Киришского муниципального района, благодарностями и почетными грамотами комитета по образованию Киришского муниципального района.
- 4.35. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.
- 4.36. Размеры премиальных выплат к значимым датам (событиям) (Приложение №5)

Раздел 5. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

- 5.1. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера по приказу руководителя работникам учреждения в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, предоставляемые на основании личного заявления работника, основным местом работы которого является учреждение.
- Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом по образованию.
- 5.2. Чрезвычайными считаются следующие обстоятельства:
- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
 - причинение значительного ущерба жилищу с вследствие пожара и иных чрезвычайных ситуаций;
 - получение увечья или иное причинение вреда здоровью работника.
- Работодатель может признать чрезвычайными иные обстоятельства.
- 5.3. Материальная помощь оказывается работникам учреждения (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-лет) в следующих размерах:
- на похороны близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, братьев и сестер) – 5000 рублей,
 - после длительной болезни, перенесенной операции или в связи с дорогостоящим лечением – 4000 рублей;
- 5.4. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств, а также обстоятельств, указанных в п.5.3.

- 5.5. При увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное выходное пособие в размере от одного до двух должностных окладов.
- 5.6. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.
- 5.7. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.
- 5.8. Выплаты материальной помощи не включаются в расчет средней заработной платы, определяемый в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 6.1. Муниципальное автономное учреждение при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:
$$\Phi = \left(12 \times \sum (DO_j \times (KK_j + KT_j + PK_j - 1)) + ИК(y) \right) \times (1 + СТ(y)) + РК(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j-го работника;

KK_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j-го работника;

KT_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j-го работника;

PK_j – сумма постоянных компенсационных выплат, установленных пунктами 3.1, 3.5, 3.6, по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(y) – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, перечисленных в пунктах 3.1, 3.5, 3.6 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

РК(y) – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

СТ(y) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели KK_j, KT_j, PK_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

- 6.2. Комитет по образованию в целях рассмотрения планов финансово-хозяйственной деятельности муниципальных автономных и бюджетных учреждений определяют годовой фонд оплаты труда учреждения.

Раздел 7. ОСОБЕННОСТИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО СТАВКЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА ПЕДАГОГИЧЕСКУЮ РАБОТУ

- 7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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».

- 7.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена раздельно по полугодиям учебного года.

- 7.3. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, формируются тарификационные списки педагогических работников. Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченным органом – комитетом по образованию Киришского района (далее – Комитет по образованию).

- 7.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

- 7.5. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_і – ставка почасовой оплаты труда для і-го педагогического работника учреждения;

РДО_і – ставка заработной платы і-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.14 настоящего Положения;

ЧМ_і – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой і-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, – посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);
- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

Раздел 8. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

- 8.1. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор (дополнительное соглашение), табель учета рабочего времени и приказы директора.

- 8.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях):

- 25 числа каждого месяца заработная плата за первую половину месяца,
- 10 числа каждого месяца заработная плата за вторую половину месяца.

- 8.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 8.4. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 8.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).
- 8.6. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указыванием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора с учетом мнения Профсоюзного комитета.
- 8.7. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска.
- 8.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм (в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск), причитающихся сотруднику от работодателя, производится в день увольнения сотрудника.
- 8.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.
- 8.10. Расчет средней заработной платы сотрудника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за сотрудником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).
- 8.11. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только Работнику по личному заявлению.
- 8.12. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.
- 8.13. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

Раздел 9. ПОРЯДОК ДОПЛАТЫ ДО МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА

- 9.1. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Ленинградской области, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

- 9.2. Минимальный размер заработной платы на очередной календарный год утверждается приказом по Учреждению после опубликования регионального соглашения на очередной год.
- 9.3. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы.
- 9.4. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.
- 9.5. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. В соответствии со статьей 134 ТК в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 10.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.
- 10.3. Настоящее Положение вступает в силу и действует с 01.09.2020.
- 10.4. В данное Положение могут быть внесены изменения при изменении правовой базы и средств на осуществление стимулирующих выплат.

А) Премияльные выплаты по итогам работы (п.4.16)

1. Размер и критерии оценки деятельности учителей

№	ПОКАЗАТЕЛИ		в % от РДО*
1. Учебные достижения обучающихся			
1.1	Результативность участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, Региональной олимпиаде школьников, малой областной олимпиады школьников		
	победители муниципального этапа (1 место)		10%
	призеры муниципального этапа:		
	2-3 места		5%
	4-5 места		3%
	Остальные места		2%
	победители регионального этапа		30%
	призеры регионального этапа		20%
1.2	Результативность участия обучающихся в различного уровня творческих конкурсах, спортивных соревнованиях, оборонно-спортивных соревнованиях, проектах:		
	Очное личное участие	победители муниципального этапа (1 место)	5%
		призеры муниципального этапа	
		2-3 места	3%
		остальные места	2%
		победители регионального этапа	20%
		призеры регионального этапа	10%
	Очное командное участие, в том числе участие класса	победители всероссийского этапа	30%
		призеры всероссийского этапа	20%
		победители муниципального этапа (1 место)	10%
		призеры муниципального этапа	5%
		победители регионального этапа (1 место)	20%
		призеры регионального этапа	10%
	Очное командное участие, в том числе участие класса	победители всероссийского этапа (1 место)	30%
		призеры всероссийского этапа	20%
призеры всероссийского этапа		20%	
2. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта			
2.1	Степень использования современных педагогических, информационно-коммуникационных технологий в образовательной деятельности, в том числе дистанционных		до 15%

2.2	Участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», «За нравственный подвиг учителя», «Педагог-психолог года», иных конкурсах, объявленных Комитетом по образованию и КОПО (за исключением конкурсов с денежным вознаграждением в случае его получения)	
	участник муниципального этапа	10%
	победитель муниципального этапа	20%
	призер муниципального этапа	15%
	победитель регионального этапа	30%
	призер регионального этапа	25%
	победитель всероссийского этапа	50%
	призер всероссийского этапа	30%
2.3	Участие в профессиональных конкурсах, не перечисленных в п. 2.2.	до 15%
2.4	Распространение собственного положительного педагогического опыта (открытые уроки, мастер-классы, выступления на Педсоветах, круглых столах, семинарах и т.п.)	
	Школьный уровень	3%
	Муниципальный (районный) уровень	5%
	Региональный уровень	20%
	Федеральный уровень	25%
2.5	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности учителя (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов) и отсутствие обоснованных жалоб	до 3%
3. Организация и результативность разных видов деятельности		
3.1	Качество работы со школьной документацией (журналы, рабочие программы, личные дела, отчеты, протоколов классных/родительских собраний, актов посещения семей и др.).	до 6%
3.2	За работу по реализации Плана подготовки к ГИА (за класс): учителям математики и русского языка 9 класс учителя математики и русского языка 11 класс	2000 рублей 2500 рублей
3.3	За напряженность работы учителям начальной школы: – при подготовке к итоговой аттестации в 4 классах – учителям 1 классов во время адаптационного периода	1500 рублей 1500 рублей
3.4	Классным руководителям начальной школы (1-4) за: организацию питания обеспечение молоком и ведение табеля	400 рублей 150 рублей
3.5	Классным руководителям 5-11 классов за организацию горячего питания при охвате не менее: 80% 75% 60%	500 рублей 400 рублей 300 рублей
3.6	За дополнительный объем работ при заполнении и своевременном предоставлении формы отчета по диагностическим работам МИОО, формы ВПР, ДР заместителю директора по учебно-воспитательной работе за 1 форму отчета: за группу не менее 25 человек за группу менее 25 человек	150 рублей 100 рублей
3.7	Организация и проведения мероприятий, повышающих рейтинг и	до 10%

	имидж образовательного учреждения	
3.8	За обустройство кабинета как учебного пространства, сохранение и улучшение материально-технической и методической базы кабинета	5% 10%
3.9	За подготовку кабинета к новому учебному году и привлечение спонсорских средств для оборудования и ремонта кабинета	до 10%
3.10	За признание высокой результативности деятельности, заслуг в области образования, наличие наград и грамот высокого уровня, званий (кроме п. 2,22)	до 20%

Размер и критерии оценки деятельности других педагогических работников

Старший вожатый

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО
1.	Реализация программ развития	
2.	Результативность проводимых воспитательных, оздоровительных, досуговых мероприятий: (максимальный показатель – 100%)	до 10%
	массовость –	до 2%
	зрелищность –	до 5%
	новые формы –	до 5%
	гласность –	1%
3.	Распространение собственного положительного опыта: (максимальный показатель – 100%)	до 5%
	открытые мероприятия –	3%
	участие в конкурсах –	2%
	публикации в СМИ –	2%
4.	Позитивное отношение родителей и обучающихся к деятельности наличие письменных благодарностей, писем, отзывов	до 3%
5.	Напряженность в работе (рассматривается при условии 100% соблюдения исполнительской дисциплины)	до 6%
	отчеты –	2%
	дежурства –	2%
	работа в вечернее время –	2%
6.	Эффективность работы детских органов самоуправления. -	до 5%
7.	Выполнение дополнительных функций	до 5%

Педагог-психолог

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО
1.	Востребованность услуг участниками образовательного процесса	
	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами, от запланированного количества	до 3%
2.	Результативность обращений учащихся за консультациями к специалисту (в соответствии с журналом обращений)	до 5%
3.	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в органах профилактики (по отношению к показателям прошлого года)	до 5%
4.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах	до 7%
5.	Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебно-методических пособий	до 10%
6.	Участие педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий,	до 3%
7.	Ведение страницы в Дневник.ру, в группе ВКонтакте	до 3%
8.	Позитивное отношение участников образовательной деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов) к работе,	до 5%

	отсутствие жалоб	
9.	Выполнение дополнительных функций	до 5%

Социальный педагог

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО или рублей
1.	Результативность инновационной деятельности социального педагога, участия в конкурсах профессионального мастерства	до 10%
2.	Доля обучающихся, стоящих на различных видах учета, охваченных мероприятиями направленными на формирование правовой культуры, культуры поведения, ЗОЖ и т.п.	до 5%
3.	Ведение страницы в Дневник.ру, в группе ВКонтакте, в СОЛО	до 3%
4.	Эффективность системы работы по правовому просвещению родителей и педагогов:	до 5%
	педагогический консилиум для педагогов	До 3%
	лектории для родителей	До 3%
	клуб для родителей	До 3%
5.	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	до 3%
6.	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	до 3%
7.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через:	до 1000 р.
	открытые мероприятия	До 5%
	мастер-классы	До 7%
	выступления на семинарах в круглых столах	До 3%
8.	Участие социального педагога в работе:	до 5%
	экспертных комиссий, групп	До 3%
	жюри олимпиад	До 3%
	творческих лабораторий	До 3%
	руководство методическими объединениями	До 5%
9.	Позитивное отношение учителей, родителей и обучающихся к деятельности (наличие письменных благодарностей, писем, отзывов)	до 3%.
10.	Выполнение дополнительных функций	до 5%

Педагог-библиотекарь

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО
1.	Высокая читательская активность обучающихся	5%
2.	Работа по сохранению библиотечного фонда	5%
3.	Качественная организация работы по ремонту и восстановлению книг	5%
4.	Качественная подготовка и проведение семинаров, открытых массовых мероприятий	5%
	ИТОГО	До 20%

Воспитатель ГПД

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО
1.	Сохранность контингента в группах продленного дня	10%
2.	Наличие разнообразных форм внеурочной деятельности	5%
3.	Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	5%
4.	Отсутствие жалоб со стороны родителей воспитанников	10%
		до 30%

РАЗМЕР И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНЫХ РАБОТНИКОВ

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	% от РДО
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Сохранность контингента, отсутствие отчислений по неуважительной причине	1%
		1.3. Удовлетворенность качеством образования в учреждении (отсутствие обоснованных жалоб)	2%
		1.4. Результаты ГИА: динамика к прошлому году, выше среднеобластных, общерайонных.	6%
		1.5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	3%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Создание условий для обеспечения доступности образования для всех обучающихся (наличие вариативных форм организации образовательного процесса, организация работы с одаренными и талантливыми детьми, контроль посещаемости, организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями). Эффективная организация предпрофильного и профильного обучения	6%
		2.3. Качество разработки проектов приказов, программ и положений, порядков. Подготовка документов и материалов к плановым и внеплановым проверкам надзорных и контролирующих органов	4%
		2.4. Высокий уровень организации и проведения мониторинга учебно – воспитательного процесса	2%
		2.5. Осуществление экспериментальной и инновационной работы, участия в апробациях, пилотных проектах	3%
		2.6.. Эффективная организация дистанционного обучения, в том числе использования технологий	5%
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1.Эффективность работы педагогического совета, методических объединений педагогов	3%
		3.2. Обеспечение информационной открытости, оперативная подготовка материалов на сайт школы, публикация в Дневник. ру, в ГИС СОЛО	2%
		3.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня	2%
		3.4. Уровень обеспечения кадрового ресурса (своевременная аттестация педагогических работников, повышение квалификации работников)	2%
		3.5. Исполнительская дисциплина	3%
		3.6. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого (с учетом должностных инструкций каждого заместителя)			до 50 %

Заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	% от РДО
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Удовлетворенность качеством образования в учреждении (отсутствие обоснованных жалоб)	2%
		1.3. Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Создание условий для обеспечения доступности образования для всех обучающихся (организация занятости детей по интересам, наличие вариативных форм организации внеурочных и кружковых занятий, контроль посещаемости, организация индивидуальной работы с обучающимися и родителями)	4%
		2.3. Качество разработки проектов приказов, программ и положений, порядков. Подготовка документов и материалов к плановым и внеплановым проверкам надзорных и контролирующих органов	4%
		2.4.. Эффективная реализация программы профессионального самоопределения обучающихся, профориентационной работы	3%
		2.5. Высокий уровень организации и проведения мониторингов воспитательного процесса, а также всех видов тестирований, анкетирований обучающихся, родителей	2%
		2.6. Эффективная реализация воспитательной программы учреждения, классных коллективов, работы творческих объединений педагогов.	5%
3.	Социализация обучающихся	3.1. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях, акциях	5%
		3.2. Качество проведения профилактической работы с учащимися и семьями "группы риска". Снижение количества правонарушений и их отсутствие	2%
4.	Эффективность управленческой деятельности	4.1.Эффективная работа органов ученического самоуправления	3%
		4.2. Обеспечение информационной открытости, оперативная подготовка материалов на сайт школы, публикация в Дневник. ру, в ГИС СОЛО	2%
		4.3. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня, акциях	4%
		4.4. Исполнительская дисциплина	3%
		4.5. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			до 50%

Заместитель директора по хозяйственной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	% от РДО
1.	Качество и общедоступность общего образования	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса	2%
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Обеспечение эффективной работы по созданию санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	5%
		2.3. Качество разработки проектов приказов, программ, положений, порядков. Подготовка документов и материалов к плановым и внеплановым проверкам надзорных и контролирующих органов	4%
		2.4. Качественная организация ремонтных работ (включая подготовку документации)	10%
		2.5. Обеспечение условий для безопасности участников образовательного процесса (отсутствие зарегистрированных случаев травматизма)	2%
		2.6. Установление связей с предприятиями, организациями, способствующих укреплению материально-технической базы учреждения	3%
		2.7. Качество и своевременность подачи заявок обслуживающим организациям (вывоз мусора, замена светильников наружного освещения, прочистки ливневой канализации и др.) содержания территории школы	2%
		2.8. Качество и своевременность заполнения всех видов мониторингов по направлению деятельности	3%
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1. Эффективный учёт и содержания материально-технических средств, своевременное их пополнение и списание, инвентаризация	3%
		3.2. Обеспечение информационной открытости учреждения. Оперативная подготовка материалов на сайт школы по направлению деятельности	1%
		3.3.Эффективная и качественная работа по формированию заявок на закупки оборудования, инвентаря, контроля сроков их исполнения, качества исполнительной документации.	5%
		3.4. Исполнительская дисциплина	3%
		3.5. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
Итого			до 50%

Заместитель директора по безопасности

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	% от РДО
1.	Качество и общедоступность	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (своевременность разработки	2%

	общего образования	соответствующих локальных нормативных актов, отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	
1.2. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса		2%	
1.3. Результативность участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, конференциях по безопасности и здоровьесбережению под руководством заместителя директора по безопасности		2%	
2.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	2.1. Организационное обеспечение деятельности учреждения (координация работы подчиненных служб, планирование и организация контроля деятельности)	2%
		2.2. Обеспечение эффективной и бесперебойной работы всех защитных систем школы (КТС, пожарная сигнализация, видеонаблюдение, охранный сигнализация, пропускной режим и т.д.)	5%
		2.3. Качество разработки проектов приказов, программ и положений, порядков, паспортов всех видов безопасности. Подготовка документов и материалов к плановым и внеплановым проверкам надзорных и контролирующих органов	4%
		2.4. Отсутствие ситуаций, представляющих опасность жизни и здоровью учащихся и работников учреждения	4%
		2.5. Качественное и своевременное предоставление отчетной документации, заполнение всех видов мониторингов	3%
		2.6. Эффективная организация взаимодействия по вопросам всех видов безопасности с организациями и службами города и района	5%
		2.7. . Качество проведения профилактической работы по безопасности с учащимися, родителями, сотрудниками.	2%
		2.7. Достижение плановых количественных показателей вакцинации работников и учащихся	5%
		3.	Эффективность управленческой деятельности
3.2. Участие работников учреждения в конкурсах профессионального мастерства, проектной деятельности, конференциях разного уровня по вопросам безопасности и здоровьесбережения	4%		
3.3. Исполнительская дисциплина	3%		
3.4. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%		
Итого			50%

Главный бухгалтер, бухгалтер

№ п/п	Критерии оценки	% от РДО
1.	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности	
	1.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных и проверяющих органов, устранение замечаний в установленные сроки)	2%
	1.2. Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	5%
	1.3. Эффективное проведение инвентаризации материальных ценностей	5%

	1.4. Эффективное исполнение плана ФХД	5%
	1.5. Отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды	5%
	1.6. Выполнение обязанностей управляющего закупками	10%
	1.7. Разработка проектов локальных актов по установлению системы оплаты труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	5%
	1.8. Анализ показателей выполнения (в динамике) плана по контингенту, финансовым расходам	5%
	2. Другие показатели	
2.	2.1. Исполнительская дисциплина	3%
	2.2. Выполнение особо важных заданий и поручений	5%
	2.3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	5%
	2.4. Качественная обработка первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета	10%
	2.5. Соблюдение сроков размещения информации на сайтах, требующих систематического обновления информации, актуальность размещенной информации	5%
	2.6. Качественное взаимодействие по документообороту с другими ведомствами и учреждениями, соблюдение сроков	5%

Секретарь, секретарь руководителя

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО
1.	Качество обработки и сортировки входящей документации, соблюдение сроков отправки исполнителям	до 5%
2.	Качество формирования исходящей документации и соблюдение сроков ее отправки	до 5%
	ИТОГО	до 10%

Приложение №2

Б) Стимулирующие надбавки по итогам работы (п.4.21)

Размер и критерии оценки деятельности учителей

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО или рублях
1. Учебные достижения обучающихся за отчетный период		
1.1.	Достижение и динамика количества обучающихся на «4» и «5» по предмету по итогам года (в сравнении с прошлым годом)	до 1500 руб.
1.2.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11 и 9 классов:	
	100 % обучающихся преодолели минимальный барьер по предмету	5%
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего 100 баллов	10 000 рублей
	За каждого обучающегося 11 класса набравшего более 81 балла и выше (без учета 100 баллов)	1000 рублей

	средний балл по предмету выше районного (класс, группа)	до 1000 рублей
1.3.	Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и результатов итоговых контрольных/оценочных процедур (кроме ГИА)	
	Корреляция более 90 %	до 5%
	Корреляция 80-90%	до 4%
1.5	Корреляция результатов внутренней и внешней (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР) оценки знаний обучающихся	
	Корреляция более 90 %	до 10%
	Корреляция 80-90%	до 8%
2. Использование современных образовательных технологий, обобщение и распространение собственного педагогического опыта.		
2.1	Результаты методической работы, системная работа над методической темой, наличие методических разработок (оценивается по итогам года)	до 2000 рублей
2.2.	Наличие публикаций в СМИ, сборниках	до 1000 рублей

Размер и критерии оценки деятельности технического персонала

Уборщик служебных помещений

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	% от РДО
1. Качество исполнения должностных обязанностей		
1.1.	Качество ежедневной уборки закрепленных территории помещений в соответствии с требованиями СанПиН	3%
1.2.	Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей. Рациональное использование электроэнергии, воды и материальных средств	4%
1.3.	Отсутствие замечаний по хранению и рациональному использованию моющих и дезинфицирующих средств	2%
1.4.	Эффективная работа подготовки закрепленных помещений к новому учебному году в соответствии с требованиями СанПиН	4%
1.5.	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок (в.т.ч. и мытья окон)	2%
2. Признание высокого профессионализма		
2.1.	Соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5%
Итого		до 20%

Гардеробщик

№	ПОКАЗАТЕЛИ	% от РДО
1. Качество исполнения должностных обязанностей		
1.1.	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение	5%
1.2.	Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению	3%
1.3.	Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	2%
1.4.	Своевременное обслуживание учащихся (недопущение случаев отсутствия)	5%

	на рабочем месте)	
2. Признание высокого профессионализма		
2.1.	Соблюдение этики общения, отсутствия жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы на неправомерные действия	5%
Итого		до 20%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (КОРЗ)

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	% от РДО
1. Качество исполнения должностных обязанностей		
1.1.	Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт	2%
1.2.	Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории школы	2%
1.3.	Качество выполняемых работ по монтажу, демонтажу и текущему ремонту электрических сетей и электрооборудования с применением электротехнических работ	2%
1.4.	Внесение рациональных предложений по совершенствованию технического обслуживания школы	2%
1.5.	Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	2%
1.6.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	5%
2. Признание высокого профессионализма		
2.1.	Соблюдение этики общения, отсутствия жалоб со стороны учащихся, родителей и работников школы на неправомерные действия.	5%
Итого		до 20%

Дворник

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	% от РДО
1. Качество исполнения должностных обязанностей		
1.1.	Качественное содержание закрепленной территории школы	5%
1.2.	Своевременное скашивание и уборка травы	10%
1.3.	Погрузка вывозимых с территории школы веток, листвы и т.д.	5%
Итого		до 20%

Лаборант

№ п/п	ПОКАЗАТЕЛИ	% от РДО
1. Качество исполнения должностных обязанностей		
1.1.	Своевременное и качественное обслуживание закрепленного оборудования, мелкий текущий ремонт	2%
1.2.	Качественное подготовка оборудования для выполнения лабораторных работ, поддержание его в рабочем состоянии	3%
1.3.	Осуществление контроля контент-фильтрации в кабинетах информатики	5%
1.4.	Расширение объема работ в связи с большим количеством компьютерной техники	10%
1.5.	Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил	2%
2. Признание высокого профессионализма		
2.1.	Соблюдение этики общения, отсутствия жалоб со стороны работников школы	3%
Итого		до 25%

**В) Премияльные выплаты за выполнение
особо важных (срочных) работ (п.4.24)**

РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО
1.	За администрирование в системе ГИС «СОЛО» (ведение карточек сотрудников, обучающихся)	до 30%
2.	За администрирование в системе ГИС «СОЛО» (учебных планов, расписания и т.д.), технической и методической поддержки перехода	до 60%
3.	Сотрудникам, ответственным за базу данных ГИА, ЕГЭ ОГЭ	4% 8%
4.	Педагогическим работникам за проверку письменных работ (контрольных, лабораторных, практических, контурных карт) с учетом учебной нагрузки по предметам: – физика, химия – биология, история, обществознание, ИЗО, география, информатика и ИКТ	8% 6%
5.	За организацию внеклассной спортивной работы, проведение спортивных соревнований и сопровождение на спортивные соревнования (во внеурочное время)	до 20%
6.	Техническому персоналу за специфику работы (осуществление пропускного режима, работа на улице, работы в вечернее время, сбор и регулировка мебели, содержание в исправности инвентаря и оборудования и т.д.)	до 30%
7.	Выполнение иных особо срочных и важных работ (в том числе организация участия в анкетированиях, мониторингах, акциях, и др.)	до 50%
8.	Качественное выполнение срочных и важных разовых поручений директора, заместителей директора	до 5%
9.	Исполнительская дисциплина	до 10%

Г) Профессиональная стимулирующая надбавка (п.4.26)**РАЗМЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ (ЕЖЕМЕСЯЧНО)**

№	ПОКАЗАТЕЛИ	в % от РДО, ДО* или рублях
Учителям		
1.	За переход на систему ГИС СОЛО и ведение электронных журналов и дневников в системе ГИС СОЛО пропорционально количеству учебных часов	10%
2.	За организацию профильного обучения от должностного оклада* с учетом количества профильных часов по предмету в 10-11 классах	20%
3.	За руководство методическими объединениями учителей школы, района	10%
4.	За работу по наставничеству (по итогам года)	до 20%
5.	За организацию и ведение документации по бесплатному питанию обучающихся (1-11 классы) и выдаче молока или иного молочного продукта обучающимся 1-4 классов (ежемесячно), заполнение отчетов и мониторингов,	50%
Другим сотрудникам учреждения		
6.	Педагогу-библиотекарю за формирование, учет библиотечного фонда, в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, организацию закупки учебников	25%
7.	Педагогу-библиотекарю за высокую читательскую активность обучающихся, своевременное и качественное оформление тематических выставок	10%
8.	За работу, не входящую в должностные обязанности секретаря в условиях отсутствия отдела кадров в Учреждении (за работу с кадровыми документами, организацию и ведение пенсионного и воинского учета, подготовку документов для архивного хранения)	100%
9.	Сотруднику школы, ответственному за оформление листов нетрудоспособности	10%
10.	За работу, не входящую в должностные обязанности бухгалтера (участие в разработке плана ФХД)	90%
11.	За работу в комиссии по закупкам сотруднику бухгалтерии	5000 рублей
12.	За выполнение обязанностей председателя представительного органа трудового коллектива (председатель профсоюзного комитета)	20%
13.	Уборщикам служебных помещений (за уборку 1 туалетного помещения) за содержание помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	15%
14.	Уборщикам служебных помещений за расширение объема работ (мытьё окон и стен) – в каникулярное время	20%

Д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям) (п.4.34)**Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям):**

<i>Значимая дата (событие)</i>		<i>Сумма (рубли)</i>
Профессиональные праздники - День учителя		до 5000
Юбилейные даты	50 лет	3000
	55 лет	4000
	60 лет и каждый последующий юбилей	5000
Награждения	Благодарностью Комитета по образованию Киришского района	*
	Грамотой Комитета по образованию Киришского района	*
	Почетной грамотой Администрации Киришского муниципального района	*
	Иные награды	*

*Суммы по данным выплатам производятся на основании соответствующих Распоряжений