

ПРИНЯТО
ОБЩИМ СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
ПРОТОКОЛ №4 ОТ 07.07.2020Г.

СОГЛАСОВАНО

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА:  МОСИНА Е.В.
07.07.2020Г.

УТВЕРЖДЕНО
ПРИКАЗ ПО МБОУ «КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ»
№66 – О ОТ 07.07.2020 Г.

ДОПОЛНЕНИЯ УТВЕРЖДЕНЫ
ПРИКАЗ ПО МБОУ «КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ»
№124 – О ОТ 23.12.2021 Г.

ДОПОЛНЕНИЯ УТВЕРЖДЕНЫ
ПРИКАЗ ПО МБОУ «КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ»
№27 – О ОТ 28.02.2022 Г.

ДИРЕКТОР:  ГАНЕЕВА М.Р.



**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
В МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА СУЛТАНА БАЙМАГАМБЕТОВА»
/НОВАЯ РЕДАКЦИЯ/**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К НИМ
3. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
4. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ
5. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ
6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ
7. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

МБОУ "КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ"

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кировская гимназия имени Героя Советского Союза Султана Баймагамбетова» (далее - положение).

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, в областном законе от 20 декабря 2019 года N 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», а также в решении совета депутатов Ленинградской области от 03 июня 2020 года № 120 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Кировского муниципального района Ленинградской области».

1.3. Положение разработано в соответствии с: Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26 июня 2020 года № 861 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», «Положением о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности», Постановлением администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 15 апреля 2021 года «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Кировского муниципального района Ленинградской области от 26.06.2020 № 861 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности"».

1.4. Выплаты сотрудникам организации устанавливаются в целях:

- повышения ответственности за результаты деятельности, заинтересованности в творческом подходе при выполнении работ;
- учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда;
- стимулирования инициативы, активности и самостоятельности сотрудников организации.

1.5. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации.

1.6. Выплаты устанавливаются и утверждаются приказом директора не позднее 28 числа текущего месяца.

1.7. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

1.8. В целях определения объективности (обоснованности) установления, изменения, приостановления или лишения выплат создается комиссия (далее - комиссия). Состав комиссии утверждается приказом директора.

1.9. Выплаты не начисляются и не выплачиваются в следующих случаях:

- выявление в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной информации) о значениях показателей эффективности и результативности;
- выявление в отчетном периоде нарушений соблюдения антикоррупционного законодательства;
- несоблюдение санитарных норм и правил;
- несоблюдение правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников);
- несоблюдение исполнительской дисциплины;
- в случаях применения дисциплинарного взыскания к сотруднику за отчетный период по фактам неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ И ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К НИМ

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения) 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).

2.2. Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), (за исключением руководителя, заместителей руководителя), устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решением совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области о бюджете Кировского муниципального района Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности.

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 2 раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.1 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются по должностям работников образования согласно приложению 1.

Приложение 1

Межуровневые коэффициенты устанавливаются по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня	- Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:
		с высшим образованием
		без высшего образования
	2-й КУ	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:
		с высшим образованием
		без высшего образования
ПКГ должностей педагогических	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
работников		с высшим образованием	1,75
		без высшего образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,80
		без высшего образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
		с высшим образованием	1,90
		без высшего образования	1,60
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель<1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	2,00
		без высшего образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<3>	2,90
	2-й КУ	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	3,00
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<3> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

2.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.8. 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 в приложении 2.

Приложение 2

Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

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. № 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».

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 отдельно по полугодиям учебного года.

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

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значение которого определяется в соответствии с п. 2.9. и 2.10 «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

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

2.10. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Повышающий коэффициент уровня квалификации, классность

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники, тренерский состав учреждений физической культуры и спорта, иные специалисты в области физической культуры и спорта	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.11. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в следующих размерах:

Надбавка за почетные, отраслевые звания

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»; звание «Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области» («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования»)	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.

2.12. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Надбавка за ученую степень

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 федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного: 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.15. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле в соответствии с 2.16 «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

2.15. Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно приложению 3.

Приложение 3

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу

N	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; образовательные организации для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	Воспитатель (включая старшего); учитель; преподаватель; учитель-логопед; учитель-дефектолог; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; инструктор по физкультуре; инструктор по труду; педагог-психолог; руководитель физического воспитания; музыкальный руководитель, старший вожатый

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.16. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, заместителей) учреждения утверждается распоряжением органа местного самоуправления Кировского муниципального района Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее - уполномоченный орган).

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.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должн. оклада (оклада, выплат по ставке зараб. 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

3.3. 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.

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.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

Приложение 4

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

N	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций (в расчете на класс)	5 000 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)	5 000 руб.
3	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	по математике	15% РДО
	по иностранному языку и черчению	10% РДО
	учеников 1-4 класса общеобразовательных организаций	10% РДО

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной (для классов в общеобразовательных организациях, за исключением общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, – 25 человек, для классов в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, – 14 человек, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с наполняемостью, установленной в Уставе образовательной организации) наполняемостью класса.

2. Выплаты, указанные в пункте 3 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

3.4. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере: 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.5. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником, с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с 4.5 «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

Доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.6. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

3.7. Работникам устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.2 - 3.6 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 5 к настоящему Положению.

Приложение 5

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в % от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы)

N	Категории работников, условия	Выплата
---	-------------------------------	---------

N	Категории работников, условия	Выплата
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому <4>	20

<1> Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на индивидуальное обучение детей на дому. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, 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.

4. ВИДЫ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- профессиональная стимулирующая надбавка;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- материальная помощь.

4.2. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам учреждения - по итогам работы учреждения, и (или) по итогам работы конкретного работника.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

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).

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности соответственно учреждения, работника. См.приложение 8.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывают качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, - также и объем выполненных работником работ.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или), критериев оценки деятельности.

КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) управляемость - достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;

б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость - критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее - значения критерия оценки деятельности);

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

Для каждого КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается: формула расчета значений КПЭ и(или) механизм определения значений критерия оценки деятельности; удельный вес КПЭ и(или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и(или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и(или) критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ и(или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения; механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

4.3. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо 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), либо 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).

4.4. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и (или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности. Приложение 9

4.5. Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением.

4.6. 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.

4.7. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения (наставничество в размере 15% ставки, за заведование учебными кабинетами в размере 10% ставки, за преподавание предметов на углубленном уровне в размере 15% ставки, ответственный за точку доступа Интернет (500 руб. точка), за работу по обеспечению членов образовательного процесса учебниками в размере 30% ставки, ответственный за точку доступа в «Русский музей: виртуальный филиал» 1500 руб. (точка), ответственный за работу проекта «Русский музей: виртуальный филиал» долж.оклад, отв. за организацию исследовательской деятельности обучающихся расч. ед., организация питания 3000 - 6000 руб., за ведение табеля 3000 руб., ответственный за проездные 1000 руб., за руководство школьным/районным методическим объединением уровне, члены методического совета, работа психологической/социальной службы в размере 10% ставки, ответственный за ГИС «СОЛО» 3000 руб., руководство летним оздоровительным лагерем - должн. оклад, рук.школьного театра - 12000 руб., рук. школьного спортклуба - 3000 руб., отв. за отряд «Юнармия» - 3000 руб., оплата за аренду жилья 22000 руб.)

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.

4.8. 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.

4.9. 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, администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области.

Перечень событий и дат, размеры и порядок премирования

<i>Событие/дата</i>	<i>Размер</i>	<i>Порядок премирования</i>
<i>К профессиональным праздникам: День Учителя (5 октября), День библиотекаря (27 мая), День физкультурника (9 августа), День секретаря (19 сентября), День воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября), День рождения гимназии (16 апреля), 23 февраля и 8 марта, 9 мая, Новый год (31 декабря)</i>	<i>Размер премиальных выплат определяется с учетом профессиональных достижений работников</i>	<i>Руководитель направляет приказ о премировании с указанием конкретной суммы премиальной выплаты</i>
<i>К юбилейным датам</i>	<i>До 10000 руб.</i>	<i>Руководитель направляет приказ о премировании с указанием конкретной суммы премиальной выплаты</i>
<i>В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, администрации Кировского муниципального района Ленинградской области и совета депутатов Кировского муниципального района Ленинградской области</i>	<i>Устанавливается юридическим лицом, возбудившим процедуру о награждении</i>	<i>Устанавливается решением юридического лица, возбудившим процедуру о награждении, приказ руководителя</i>

Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.10. 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.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается сроком на один год, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.11. За период нахождения работников в различных видах оплачиваемых или неоплачиваемых отпусков, а также за период временной нетрудоспособности, стимулирующие выплаты не начисляются.

5. ПОРЯДОК И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2. Работнику может быть оказана материальная помощь в случаях стихийного бедствия, заболевания, смерти ближайших родственников и при иных уважительных причинах (рождение детей, заключения брака, заболевание самих работников, заболевание родственников работников; причинение сотрудникам ущерба вследствие ДТП, стихийного бедствия, иных неблагоприятных событий; выход сотрудников на пенсию)

5.3. 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.

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Учреждение при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников в соответствии с п. 7.1. «Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Кировского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности».

6.2. В целях планирования расходов на оплату труда работников, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

6.3. Формы тарификационных списков устанавливается уполномоченным органом.

6.4. Ежегодно руководитель формирует тарификационную комиссию, состоящую из 3 - х человек: представитель профсоюза, директор, представитель от коллектива.

Руководитель составляет тарификационные списки работников, которые подписываются всеми членами тарификационной комиссии.

6.5. Тарификационный список работников, формируется ежегодно на 01 сентября исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7. СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО ПОощРЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ

К моральным мерам поощрения деятельности сотрудников организации относятся:

- публичное выражение благодарности за хорошую работу на собраниях, совещаниях и т.п.;
- публикация о достижениях сотрудников в СМИ за счёт организации;
- организация праздников, поездок и т.п. за счёт организации;
- организация курсов и других видов обучающих программ, которые оплачивает организация;
- предоставление дополнительного свободного времени (в каникулы или к основному отпуску); сокращение рабочего дня и другие способы изменения продолжительности рабочего периода);
- наделение сотрудников дополнительными полномочиями (повышение уровня ответственности);
- награждение ценным подарком;
- торжественное вручение наград.

Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих должности по общепрофессиональным профессиям рабочих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)		Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <u>гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; курьер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н</u>	1,05
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <u>водитель автомобиля; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; пожарный</u>	1,20
	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответств.) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответств.) работы, утв. уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным актом учреждения, за исключением муниципальных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств бюджета Кировского муниципального района Ленинградской области, которые утверждают перечень по согласованию с курирующим заместителем главы администрации Кировского муниципального района Ленинградской области.

Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ	Дежурный (залу и др.); <u>делопроизводитель</u> ; кассир; машинистка; <u>секретарь</u> ; секретарь-машинистка; статистик	1,20
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ	Администратор; <u>диспетчер</u> ; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник по защите информации; техник по инструменту; техник по планированию; техник по труду; техник-программист; художник	1,30
	2-й КУ	<u>Заведующий складом</u> ; <u>заведующий хозяйством</u> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ	<u>Заведующий научно-технической библиотекой</u> ; заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ	<u>Механик</u> . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
	5-й КУ	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	1,90
	1-й КУ	Аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; <u>документовед</u> ; инженер; инженер по защите информации; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по надзору за строительством; инженер по охране труда; инженер по подготовке кадров; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; менеджер; менеджер по персоналу; психолог; социолог; специалист по защите информации; <u>специалист по кадрам</u> ; <u>специалист по связям с общественностью</u> ; сурдопереводчик; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; <u>юрисконсульт</u>	1,95
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I	2,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
		внутридолжностная категория	
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ	Начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела	3,00
	2-й КУ	Главный <1> (аналитик; диспетчер, конструктор, механик, специалист по защите информации)	3,10
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,00
Должности, не включенные в ПКГ		Оперативный дежурный	1,30
		Старший оперативный дежурный	1,40
		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; системный аналитик; специалист по планированию; инженер по эксплуатации зданий; инженер технического отдела; специалист по охране труда; специалист; специалист по муниципальному заказу	1,95
		Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,20
		Ведущий специалист отдела (сектора) <2>	2,30
		Контрактный управляющий	2,50
		Заместитель начальника отдела <3>	2,75
		Начальник (заведующий) сектора <4>	2,80
		Начальник отдела <5>	3,00
		Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
		Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6>	3,50

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<2> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<3> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения

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

№	Показатели	Критерии	Кол-во баллов	Источники данных
1	Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний по качеству предоставляемой информации. Исполнительская дисциплина (своевременное исполнение приказов и т.п.)	Отсутствие замечаний - 1 балл. Наличие нарушений исполнительской дисциплины - 0 баллов за весь пункт	По 1 баллу, баллы суммируются	Информация руководителя
2	Отсутствие замечаний по соблюдению действующего законодательства при ведении деятельности за истекший период	Прохождение плановых проверок без нарушений, напрямую зависящих от действий или бездействия сотрудника учреждения - 2 балла	По 1 баллу, баллы суммируются	Информация руководителя
3	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений по вопросам качества осуществления образовательной деятельности и иным вопросам в сфере образования	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений - 5 баллов, при наличии 1 жалобы - 3 балла, при наличии 2 и более жалоб, обращений - 0 баллов	от 0 до 5	Информация руководителя
4	Удовлетворенность населения качеством условий образовательной деятельности	Положительные отзывы на сайте, в ОО, В КО и т.п.	По 1 баллу, баллы суммируются	Сайт bus.gov.ru
5	Обеспечение безопасных условий для участников образовательного процесса	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками во время образовательного процесса - 2 балла, наличие - 0 баллов	2	Информация руководителя

Дополнительные (для учителя)				
1	Уровень квалификации педагогических работников	Работник имеет высшую - 2 балла, первую - 1 балл (по должностям)	Баллы суммируются	Информация руководителя
2	Уровень объективности образовательных результатов	выявлены признаки необъективности результатов процедур внешней/внутренней оценки качества образования (ВПр, ГИА и др.), выявлены низкие образовательные результаты, выявлено противоречивое распределение отметок - 0 баллов; нет в списках Рособрнадзора в периоде/МСОКО - 3 балла; заявленные медалисты подтвердили образовательные результаты итогами ЕГЭ - 3 балла (от 70%)	Баллы суммируются	Протоколы процедур внешней оценки
3	Качество подготовки выпускников	Положительная динамика по сравнению с предыдущим периодом - 1 балл, результаты выше регионального показателя - 2 балл, при наличии обучающихся, не подтвердивших образовательные результаты, - 0 баллов за весь пункт	По каждому предмету. Баллы суммируются	Протоколы процедур внешней оценки
4	Индивидуальные образовательные результаты	Положительная динамика по сравнению с предыдущим годом - 1 балл; при наличии неуспевающих обучающихся - 0 баллов за весь пункт	Баллы суммируются	Журналы
5	Реализация воспитательных программ	Наличие обучающихся, состоящих в детских общественных организациях (РДШ, Юнармия, спортивный клуб, волонтеры) - 1 балл; отсутствие обучающихся, совершивших преступления, правонарушения - 1 балл; доля обучающихся, занимающихся по дополнительным общеразвивающим программам технической и естественно - научной направленности, от 13 % до 16 % от общего количества обучающихся - 1 балл, более 16 % - 2 балла	Выплачивается установленная сумма	Информация зам.директора по ВР

Дополнительные (для воспитателя)				
1	Уровень квалификации педагогических работников	Работник имеет высшую - 2 балла, первую - 1 балл (по должностям)	Баллы суммируются	Информация руководителя
2	Уровень овладения воспитателем (группы) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования 1 балл 40% - 59%, 2 балла 60% - 79%, 3 балла 80% - 100%	Баллы суммируются	Унифицированная форма
3.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании Наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов	Баллы суммируются	
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности Наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов	Баллы суммируются	
4	Реализация воспитательных программ	Наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов	Баллы суммируются	Информация зам. директора по ВР

Приложение 9

КПЭ и (или) критериев оценки деятельности для установления размера стимулирующей надбавки по итогам работы

№	Показатель	Критерии/сумма премии	Источники данных
1.	Результативность участия учащихся во Всероссийской/региональной олимпиадах школьников утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации, распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	муниципальный уровень - 7500 р. (призер), 15000р. (победитель); региональный - 30000 р. (призер), 60000 р. (победитель); всероссийский - 120000 р. (призер), 240000 р. (победитель)/ муниципальный уровень - 3500 р. (призер), 7000 р. (победитель); региональный - 14000 р. (призер), 28000 р. (победитель)	Протоколы

2.	Результативность участия учащихся в спортивных, музыкальных, художественных и др. конкурсах, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации, распоряжением комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, Комитета образования Кировского района ЛО	муниципальный уровень - 1000 р. (призер), 2000 р. (победитель); региональный - 4000 р. (призер), 5000 р. (победитель); всероссийский - 7000 р. (призер), 8000 р. (победитель); международный - 9000 р. (призер), 10000 р. (победитель) <u>командный зачет:</u> муниципальный уровень - 3000 р. (призер), 5000 р. (победитель); окружной/региональный - 7000 р. (призер), 10000 р. (победитель); всероссийский - 15000 р. (призер), 20000 р. (победитель); международный - 30000 р. (призер), 50000 р. (победитель) через интернет муниципальный уровень - 100 р. (призер), 200 р. (победитель); региональный - 400 р. (призер), 500 р. (победитель); всероссийский - 700 р. (призер), 800 р. (победитель); международный - 900 р. (призер), 1000 р. (победитель) проекты: 3000 руб. лауреат/призер, 5000 руб. победитель	Протоколы
3	Участие в конкурсах профессионального мастерства	на муниципальном уровне: участник оклада, лауреат два оклада, победитель три оклада; на региональном - лауреат четыре оклада, победитель пять окладов; на Всероссийском - лауреат шесть окладов, победитель семь окладов	Протоколы
4	Распространение педагогического опыта	Выступающий: Муниципальный - 2.000 р. Региональный - 3.000 р. Сев. - Западный округ - 3000 р. Всероссийский - 4.000 р. Международный - 5.000 р. При наличии сертификата, программы мероприятия, вызова и т.п. Организатор: Муниципальный - 5.000 р. Региональный - 10.000 р. Всероссийский - 15.000 р. Международный - 20.000 р.	Протоколы