

<p>СОГЛАСОВАНО: Председатель первичной профсоюзной организации МОУ ИРМО «Листвянская СОШ»</p> <p>_____ <u>Николаева В.И.</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МОУ ИРМО «Листвянская СОШ»</p> <p>_____ <u>Евстафьева А.В.</u> (подпись) (Ф.И.О.)</p> <p>«__» _____ 20__ г.</p>
---	---

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МОУ ИРМО «Листвянская СОШ»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - положение), разработано в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 3) Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- 4) едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протоколом № 12;
- 5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 6) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 7) Указом Губернатора Иркутской области от 08.11.2018 № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области»;
- 8) распоряжением администрации Иркутского районного муниципального образования от 19.03.2019 № 18 «О внедрении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования, учредителем которых является Иркутское районное образование и администрация Иркутского районного муниципального образования»;
- 9) постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
- 10) постановлением администрации Иркутского районного муниципального

образования от 25.04.2011 № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;

11) Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образовательных организациях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, на 2016 - 2019 годы;

12) Устава МОУ ИРМО «Листвянская СОШ».

1.2. Положение определяет систему оплаты труда, устанавливает порядок оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

1) минимальные оклады (должностные оклады) по профессиональной классификационной группе работников образования;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

4) порядок индексации заработной платы;

5) порядок формирования фонда оплаты труда;

6) другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат (надбавок) компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по согласованию с коллегиальным органом первичной организации профсоюза.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

1.5. Штатное расписание учреждения согласовывается со структурным подразделением администрации Иркутского районного муниципального образования в ведении, которого находится учреждение, утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат).

1.6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или в реестре профессиональных стандартов.

1.7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше уровня заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), определенной ранее действовавшими системами оплаты труда, и предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## 2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на

основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ) по должностям работников на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности и объема труда, и определены в таблице 1.

Таблица 1

Минимальные оклады (должностные оклады)  
по профессиональной классификационной группе работников образования

Наименование должности (профессии)	Размер минимального оклада (ставки), руб.
Педагог дополнительного образования	7904,0
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Педагог-психолог	
Учитель	7983,0
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Учитель-дефектолог	
Учитель- логопед, логопед	

2.2. Заработная плата работника школы рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св., \text{ где}$$

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

2.3. Должностной оклад работника школы рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК, \text{ где}$$

О - размер минимального оклада (ставки)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставки) по занимаемой должности

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

2.4. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в трудовом договоре.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, определенном нормативным правовым актом Управления образования Иркутского районного муниципального образования.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не менее 1,5 размеров средней заработной платы основного персонала. Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным локальным актом Управления образования администрации Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя школы утверждается постановлением Администрации

Иркутского районного муниципального образования.

Должностные оклады заместителя руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-40% ниже должностного оклада руководителя.

### 3. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках;
- 3) выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 4) выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 5) ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- 6) ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступивших к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности.

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

- 1) районный коэффициент, который устанавливается в соответствии с законодательством.
- 2) процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области (далее - процентная надбавка к заработной плате), которая устанавливается в соответствии с законодательством.

3.3. Выплата (надбавка) за работу в сельской местности и рабочих поселках устанавливается в размере 25 % работникам образовательных организаций к должностному окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников: первая квалификационная категория – 30%, высшая квалификационная категория – 50%.

3.5. Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работнику к минимальному размеру оклада труда за:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада (ставки);
- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального размера оклада (ставка).

3.6. Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному размеру оклада устанавливается работнику за наличие отраслевых наград;

- Почетный работник «Общего образования РФ» - 15%
- «Отличник народного просвещения» - 15%
- «Отличник физкультуры и спорта» - 10%
- Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации – 10%
- Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации – 5%
- Почетная грамота Министерства образования Иркутской области – 3%.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника со дня вынесения решения о награждении.

Применение персонального повышающего коэффициента образует новый оклад и учитывается при начислении выплат компенсационного характера.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному размеру оклада (ставки), установленного с учетом занимаемой должности и квалификационной категории, определяется путем умножения размера минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

3.7. педагогическим работникам за выполнение функций лаборанта – 30%.

3.8. ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- заведование: филиалами, библиотекой, кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками;
- руководство методическими объединениями;
- организация трудового обучения, профессиональной ориентации
- организация школьного питания и подготовка отчетной документации.

3.9. Данная выплата устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя при нормативной наполняемости – 35% должностного оклада;

- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 1-4 классах независимо от учебной нагрузки до 20% должностного размера оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса выплата производится пропорционально наполняемости класса;

- педагогическим работникам за проверку письменных работ в 5-11 классах:

по русскому языку, математике, - до 20%;

литературе, иностранному языку, химии, биологии, физике, обществознанию, информатике – до 15%;

технологии, истории, географии, ОБЖ, ИЗО – до 10% ,

в размере минимального размера оклада (ставки) при полной наполняемости класса, при большей и меньшей наполняемости класса доплата производится пропорционально наполняемости класса;

- педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами - в размере 10 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за руководство методическими объединениями, методическим советом в размере 15% должностного размера оклада (ставки), при условии наличия в методической комиссии не менее 3-х человек;

- педагогическим и другим работникам школы за организацию профессиональной ориентации, не входящую в круг должностных обязанностей, в размере до 10% должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за проведение внешкольной работы по физическому воспитанию

до 6 классов – комплектов – 10 % должностного размера оклада (ставки);

от 7 до 15 классов – комплектов – 20 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за ведение документации по охране труда, гражданской обороне до 15 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за заведование школьным музеем - 10 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за руководство клубами по интересам, отрядом, объединением - до 30% должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за работу общественным инспектором по охране прав детей - 10 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическому работнику за выполнение функций педагога-организатора – до 50% должностного размера оклада (ставки);

- педагогическому работнику за выполнение функций педагога-психолога – до 50%

должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за методическую работу в школе - до 30 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за работу диспетчера (составление расписания уроков) - до 30% должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за работу по охране и технике безопасности, за работу по воинскому учету детей, за работу по ГО - до 30 % должностного размера оклада (ставки);

- работникам школы, ответственным за организацию школьного питания и подготовку отчетной документации (кроме руководителя) – до 30 % должностного размера оклада (ставки);

- педагогическим работникам за выполнение общественной работы – до 20 % должностного размера оклада (ставки);

- работникам школы, ответственным за выполнение функций сопровождающего детей в автобусе – до 30 % должностного размера оклада (ставки);

- работникам за работу не входящую в должностную (ремонтные работы) – до 50 % должностного размера оклада (ставки) на период проведения ремонтных работ.

3.10. ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в школе, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере 30% должностного оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

3.11. выплата за специфику работы в образовательном учреждении, устанавливаемая в следующих случаях и размерах:

- за работу в специальных (коррекционных) классах обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) – 20% должностного размера оклада (ставки);

- за работу с учащимися, обучающимися инклюзивно по адаптированной образовательной программе в общеобразовательном классе – 20% должностного размера оклада (ставки) пропорционально численности;

- учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности, на основании медицинского заключения – 20% должностного размера оклада (ставки).

#### 4. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

4.2. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников в зависимости от требований к их работе в пределах фонда оплаты труда.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в баллах, так и в денежном эквиваленте (абсолютном размере).

4.5. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных руководителями методических объединений, заместителями директора, педагогами, заведующим центром

образования.

4.6.. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников.

4.7. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.8. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.9. В течение каждого месяца руководителем школы ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий месяц.

4.10. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности: произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц;

отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.12. Порядок определения выплат по результатам профессиональной деятельности:

1) сроки выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника – 1 раз в месяц.

2) установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников в течение каждого месяца.

4.13. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам (50,55,60 и далее)- до 1500 руб.

б) в связи с наступлением знаменательного события (День учителя, День автомобилиста, День повара, Новый год, 23 февраля, 8 марта)- до 1500 рублей;

в) награды муниципального уровня – до 1000 рублей, регионального уровня – до 2000 рублей, федерального уровня – до 3000 рублей;

г) педагогический стаж (20, 25, 30 лет и далее) – до 1500 рублей.

4.14. Работникам может выплачиваться единовременная материальная помощь по заявлению работника в следующих случаях:

а) смерть близкого родственника – до 3000 рублей;

б) сложное материальное положение – до 3000 рублей;

в) состояние здоровья, требующее лечения – до 3000 рублей.

4.15. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка при наличии приказа о применении дисциплинарного взыскания;

б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья при наличии приказа о выявленном нарушении.

4.16. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности, уменьшаются на размер до 50% от суммарного количества баллов по результатам профессиональной деятельности в текущем месяце, при следующих обстоятельствах:

а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации;

д) несвоевременная подготовка и сдача отчетной документации учителем-предметником, классным руководителем, руководителем методического объединения, несвоевременное заполнение классного журнала.

Таблица 1

Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников МОУ ИРМО «Листвянская СОШ», являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

№ п/п	Основания для стимулирования	Кол-во баллов
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>		
1.1.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководства учреждения	до 1
1.2.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ:	
	1.2.1. Подготовка и проведение общешкольных мероприятий по разработанному сценарию.	до 1
	1.2.2. Подготовка, проведение, участие в мероприятиях	
	- муниципального уровня;	до 1
	- регионального уровня;	до 2
	- всероссийского и международного уровней.	до 3
	1.2.3. За напряжённость работы педагогов в ЛДП	до 2
	1.2.4. Участие педагогов в мониторингах, ГИА	
	- организаторы вне аудитории;	0,2-0,5
	- организаторы в аудитории	0,5-1
	- эксперты	0,5-1
	1.2.5. Консультации с учащимися (подготовка учащихся 9, 11 классов к ЕГЭ, ГИА по русскому языку, математике, другим предметам в случае их выбора; подготовка учащихся к мониторингам районного и регионального уровня по приказу), не более 4 раз в месяц.	150 руб./ занятие
	1.2.6. Работа в творческих, рабочих группах (по приказу).	0,2-1
	1.2.7. Работа в составе комиссии, жюри, экспертной группы:	
	- школьный уровень;	0,2-0,5
	- муниципальный уровень;	1
	- региональный уровень.	2
	1.2.8. Замещение уроков педагогическим работником, ведение занятий	150 руб./



	внеурочной деятельности 1.2.9. Сопровождение и организация экскурсий, поездок в театр, музей и т.д. учащихся. 1.2.10. Дежурство педагогов в праздничные дни (по приказу). 1.2.11. Расширение сферы деятельности и объема выполненных работ: - ремонтные работы; - оформительские работы; - транспортные расходы; - расходы на организацию и проведение конкурсов, школьных мероприятий.	занятие  0,2-1 0,5  до 10% от фонда стимулирующих выплат
1.3.	За очное участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, выступлениях на семинарах, педагогических советах, методических советах, проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий, а так же публикация статей, докладов: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	0,5-3  0,5 1 2 3
<i>Работники административно-управленческого персонала</i>		
1.4.	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений руководства учреждения	до 2
1.5.	Качественное ведение документации	0,5-1
2	Выплаты за качество выполняемых работ	
<i>Педагогический состав и учебно-вспомогательный персонал</i>		
2.1.	За призовые места в очных профессиональных конкурсах олимпиадах: - муниципальный уровень - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	2 4 6
2.2.	За призовые места в дистанционных профессиональных конкурсах.	0,5
2.3.	Наличие призеров и победителей в предметных олимпиадах (за каждого учащегося): - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	1 2 3
2.4.	Подготовка и участие учащихся в научно-практических конференциях (за каждого учащегося): - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	0,5 1 2 3
2.5.	Наличие призеров и победителей в научно-практических конференциях (за каждого учащегося): - школьный уровень - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	1 2 3 4
2.6.	Подготовка и участие учащихся в конкурсах: - школьный уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - федеральный и международный уровень.	0,2 0,5 1 2
2.7.	Наличие призеров и победителей в конкурсах:	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- школьный уровень;</li> <li>- муниципальный уровень;</li> <li>- региональный уровень;</li> <li>- федеральный и международный уровень.</li> </ul>	<p>0,5</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
2.8.	Общие показатели успеваемости учащихся на уровне региона по результатам ГИА (по итогам учебного года).	До 1
2.9.	Положительная динамика качества и успеваемости по итогам четверти: <ul style="list-style-type: none"> <li>- по предмету;</li> <li>- по классу.</li> </ul>	До 0,5