

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
"Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных  
предметов" (МАОУ "СОШ № 22")

**ПРИКАЗ**  
**(по основной деятельности)**

от 26.12.2024г.  
г. Верхняя Пышма

**№ 300**

*Об утверждении положения о стимулировании работников  
МАОУ «СОШ № 22»*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными  
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

**приказываю:**

1. Утвердить положение о стимулировании работников Муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» (Приложение №1).
2. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ «СОШ № 22»

Натарова И.А.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов»**

#### **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ для сотрудников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 22 с углубленным изучением отдельных предметов» разработано в соответствии с главой 6 Постановления администрации городского округа Верхняя Пышма от 22.02.2018 года № 128 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма»»,
2. Положение предусматривает единые принципы распределения стимулирующей части ФОТ, определяет критерии, показатели критериев, размеры и порядок премирования.
3. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителю, являются критерии, отражающие результаты его работы.
4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
  - за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ;
  - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
  - по итогам работы в виде премиальных выплат.
5. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
  - Успешное и добросовестное выполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
  - Интенсивность, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;
  - Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6. Размер выплат стимулирующего характера определяется образовательным учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда образовательного учреждения норм труда.
8. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.
9. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.
10. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.
11. К выплатам за стаж работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в образовательном учреждении.
12. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

13. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

- 1) за награждение ведомственными и иными наградами образовательного учреждения, управления образования, городского округа, Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя, Нового года, 8 Марта, 23 февраля, Дня бухгалтера;
- 3) в связи с праздничными днями (день лицеиста), юбилейными датами работников учреждения (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет), юбилейными датами основания образовательного учреждения;
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

14. Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом по МАОУ «СОШ №22» и действует до момента его отмены.

15. Изменения в Положение могут вноситься по мере необходимости.

16. Стимулирующая часть ФОТ для сотрудников МАОУ «СОШ № 22» устанавливается ежемесячно. Выплаты осуществляются в виде премий в соответствии с суммами и баллами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности сотрудников ОУ.

17. Стимулирующая часть ФОТ для заместителей руководителя МАОУ «СОШ №22» устанавливается ежемесячно по результатам работы. Выплаты осуществляются в виде премий в соответствии с суммами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора ОУ.

18. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются методическим советом школы, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательной организации.

19. Премирование работников общеобразовательного учреждения осуществляется за фактически отработанное время (в феврале по результатам января и т.д.) в пределах установленного фонда оплаты труда. Процедура определения стимулирующей части включает в себя следующие этапы:

- руководители методических кафедр выдают ежемесячно своим подчиненным таблицы с перечнем критериев для премирования;
- каждый сотрудник отмечает критерии, которые связаны с результативностью

труда за определенный период;

- руководители методических кафедр передают данные таблицы руководителю методического совета для определения объективных оснований премирования и предоставления окончательной информации в первичную профсоюзную организацию;
- первичная профсоюзная организация совместно с методическим советом составляет протокол о премировании сотрудников;
- руководитель ОУ согласно протоколу издает приказ о премировании сотрудников ОУ.

20. Кроме премий работникам общеобразовательного учреждения может быть оказана материальная помощь не более одного раза в год в пределах установленного фонда оплаты труда. Размер материальной помощи прописан в Коллективном договоре ОУ.

21. За качественное выполнение одноразовых поручений, за рамками должностных инструкций, по ходатайству председателя первичной профсоюзной организации или заместителей директора, сотрудникам может выплачиваться материальное вознаграждение при наличии свободных финансовых средств, в пределах установленного фонда оплаты труда.

22. Классным руководителям ежемесячно из стимулирующей части ФОТ выплачивается 1500 руб. за классный коллектив до 25 человек, дополнительно 100 руб. за каждого обучающегося свыше 25 человек.

23. Руководителям методических кафедр ежемесячно из стимулирующей части ФОТ выплачивается 1500 руб.

## 2. Критерии оценки деятельности сотрудников образовательного учреждения, отражающие количественную и качественную оценку труда деятельности работников.

### 2.1 Критерии оценки деятельности педагога-организатора, педагога дополнительного образования, советника директора, старшего вожатого

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
1	Подготовка к участию и участие в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления: <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	2000 руб. 3000 руб.
2	Высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	2000 руб. 3000 руб.
3	Освещение мероприятий на официальной странице в Контакте (статья, заметка, фото, видео)	2000 руб.
4	Участие в конкурсах инновационной деятельности. Наличие публикаций. <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	2000 руб. 3000 руб.
5	Использование информационно-коммуникационных технологий в воспитательном процессе	2000 руб.
6	Содействие развитию школьного самоуправления	2000 руб.
7	Подготовка и проведение коммунарского сбора	8000 руб.
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины по итогам учебного года	2000 руб.
9.	Посещение городских мероприятий, не связанных с учебной деятельностью	2000руб./мероп.
Итого:		27 000 руб.

### 2. Критерии оценки деятельности социального педагога

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
1	Подготовка к участию и участие в конкурсах учащихся из «группы риска»: <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	2000 руб. 3000 руб.
2	Высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности: <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	2000 руб. 3000 руб.

3	Активное взаимодействие с учреждениями социальной защиты, дополнительного образования	<b>2000 руб.</b>
4	Участие в профессиональных конкурсах. Наличие публикаций. <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	<b>2000 руб.</b> <b>3000 руб.</b>
5	Использование информационно-коммуникационных технологий в профилактической работе	<b>2000 руб.</b>
6	Сокращение количества семей обучающихся, находящихся в социально-опасном положении	<b>2000 руб.</b>
7	Сокращение личностных проблем у обучающихся при оказании им социальной помощи	<b>2000 руб.</b>
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины, наличие положительных отзывов по итогам учебного года	<b>2000 руб.</b>
Итого:		<b>19 000 руб.</b>

### **2.3 Критерии оценки деятельности заведующего библиотекой, педагога-библиотекаря**

№ п/п	Показатели	Размер выплаты
1.	Оформление тематических выставок, проведение презентаций	<b>2000 руб.</b>
2.	Стабильность и рост количества читателей	100% - <b>5000 руб.</b> 90 - 99% - <b>4000 руб.</b> ; 80 - 89% - <b>3500 руб.</b> 70 - 79% - <b>3000 руб.</b> 60 - 69% - <b>2500 руб.</b> 50 - 59% - <b>2000 руб.</b> ≤ 50% - <b>1000 руб.</b>
3.	Организация работы библиотеки в качестве информационно-образовательного центра: -электронный мониторинг фондового потенциала, состояния фонда школьной библиотеки, учета обеспеченности	<b>5000 руб.</b>
4.	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства	Федер. уровень - <b>5000 руб.</b> Регион. уровень - <b>4000 руб.</b> Муницип. уровень - <b>3000 руб.</b> ОУ- <b>2000 руб.</b>
5.	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	федер. уровень <b>5000 руб.</b> — регион. уровень- <b>4000 руб.</b> муницип. уровень <b>3200 руб.</b> уровень ОУ. <b>2000 руб.</b>

6.	Наличие публикаций	Федер. уровень <b>5000 руб.-;</b> Регион. уровень- <b>4000 руб.-;</b> муницип. уровень. <b>3200 руб.-</b>
7.	Использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе	<b>2000 руб.</b>
8.	Результативность внеурочной деятельности, наличие победителей, призеров (достижения учащихся на конкурсах, смотрах, конференциях, проводимых в рамках библиотеки)	Федеральный: <b>5000 руб.</b> региональный: <b>4000 руб.</b> муниципальный: <b>3000 руб.</b> За попадание в десятку – Федеральный: <b>3000 руб.</b> региональный: <b>2000 руб.</b>
9.	Наличие зафиксированных отзывов о работе библиотеки	<b>2000 руб.</b>
10.	Подготовка и выпуск электронных ресурсов	<b>2000 руб.</b>
Итого:		

#### 2.4 Критерии оценки деятельности заместителей руководителя

№ п/п	показатели	Размер выплаты
1	Организация предпрофильной и профильной подготовки - на уровне ОУ - на уровне муниципалитета	<b>3000</b> <b>4000</b>
2	Выполнение плана внутришкольного контроля	<b>4000</b>
3	Выполнение плана работы школы (по своему направлению)	<b>3000</b>
4	Высокий уровень проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (итоговые контрольные, срезы знаний и т.д.)	<b>4000</b>
5	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	<b>3000</b>
6	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ОУ (совет школы, методсовет, педагогический совет, органы ученического самоуправления)	<b>4000</b>
7	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда	<b>3000</b>
8	Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в ОУ	<b>4000</b>
9	Сохранение контингента обучающихся	<b>3000</b>
10	Высокий уровень подготовки педагогических работников ОУ к аттестации	<b>3000</b>

11	Поддержание благоприятного психологического климата в ОУ	<b>3000</b>
12	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ)	<b>3000</b>
<b>Итого:</b>		<b>41 000 руб.</b>

### **2.5 Критерии оценки деятельности уборщиков служебных помещений**

<b>№ п/п</b>	<b>показатели</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Качество проведения генеральных уборок	<b>2000</b>
2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	<b>2000</b>
3.	Качественная уборка помещений	<b>2000</b>
4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	<b>2000</b>
5.	Работа за пределами нормы рабочего времени	<b>4000</b>
6.	Оперативность принятия решений в нестандартных ситуациях	<b>2000</b>
7.	Косметический ремонт кабинетов	<b>10000</b>
<b>Итого:</b>		<b>24000 руб.</b>

### **2.6 Критерии оценки деятельности документоведа, специалиста по кадрам, секретаря учебной части, диспетчера образовательного учреждения, техника, делопроизводителя, системного администратора**

<b>№ п/п</b>	<b>показатели</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Высокий уровень работы канцелярии и качественное оформление документации, служебных материалов, писем, запросов и др. согласно номенклатуре дел	<b>4000</b>
2.	Соблюдение сроков исполнения документов	<b>4000</b>
3.	Применение в работе новых компьютерных программ, современных технологий, компьютерной техники	<b>4000</b>
4.	Высокое качество работы, наличие положительных отзывов	<b>6000</b>
5.	Оперативность в устранении неполадок в компьютерной технике, компьютерных сетях	<b>10 000</b>
6.	Создание банков данных, необходимых в работе ОУ	<b>4000</b>
<b>Итого:</b>		<b>32 000 руб.</b>

### **2.7 Критерии оценки деятельности бухгалтера, главного бухгалтера, заместителя директора по АХЧ**

<b>№ п/п</b>	<b>показатели</b>	<b>Размер выплаты</b>
1.	Систематизация бюджетного учета, учета оборудования	<b>2000</b>
2.	Применение в работе новых компьютерных программ	<b>2000</b>
3.	Ведение экономической работы	<b>2000</b>
4.	Учет внебюджетной деятельности	<b>2000</b>
5.	Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности	<b>2000</b>
6.	Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	<b>2000</b>
7.	Отсутствие жалоб, высокий уровень исполнительской	<b>2000</b>

	дисциплины	
8.	Достоверность отчетности	2000
9.	Качественное оформление документов, запросов, писем	2000
10.	Соблюдение сроков исполнения документов	2000
11.	Наличие собственных разработок по работе с документами	2000
12.	Создание банков данных, необходимых в работе ОУ	2000
<b>Итого:</b>		<b>24 000 руб.</b>

**2.8 Критерии оценки деятельности сторожа, вахтера, плотника, уборщика территорий, гардеробщика**

№ п/п	показатели	Размер выплаты
1.	Качественная уборка территории школы	2000
2.	Своевременная информированность руководства о нештатных ситуациях	2000
3.	Соблюдение пропускного режима	2000
4.	Своевременная, без сбоев подача школьных звонков	2000
5.	Отслеживание постороннего транспорта на территории школы	2000
6.	Своевременное закрытие калиток и ворот	2000
7.	Оперативность принятия решений в нештатных ситуациях	2000
8.	Работа за пределами нормы рабочего времени	4000
9.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2000
<b>Итого:</b>		<b>20 000 руб.</b>

**2.9 Критерии оценки деятельности администратора детского питания:**

№ п/п	показатели	Размер выплаты
1.	Качественное, своевременное накрытие столов для обучающихся первой и второй смены	1500
2.	Своевременный прием заявок	1500
3.	Отсутствие жалоб со стороны родителей, обучающихся, сотрудников, отсутствие конфликтных ситуаций	1500
4.	Качество проведения генеральных уборок	1500
5.	Оперативность принятия решений в нештатных ситуациях	1500
6.	Наличие благодарностей в книге отзывов	1500
<b>Итого:</b>		<b>9 000 руб.</b>

**2.10 Критерии оценки деятельности педагога-организатора школьного музея**

№ п/п	Критерии оценки	Размер выплаты
1	Внедрение современных компьютерных технологий	2500 руб.
2	Достижения обучающихся на конкурсах, смотрах, конференциях: - участие в региональном туре - призер регионального тура - участие в муниципальном туре - призер муниципального тура - проведение школьного мероприятия (не менее 50 чел.)	2000 руб. 3000 руб. 1000 руб. 2000 руб. 2000 руб.
3	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийных продуктов, проектов, презентаций	2500 руб.

4	Участие в профессиональных конкурсах Региональный уровень Муниципальный уровень	<b>3000 руб.</b> <b>2000 руб.</b>
5	Наличие публикаций	<b>2000 руб.</b>
6	Организация выставок, создание тематических стендов (фото отчет, информационная справка)	<b>2000 руб.</b>
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, наличие положительных отзывов по итогам учебного года	<b>2000 руб.</b>
<b>Итого:</b>		<b>21 000 руб.</b>

### 2.11 Критерии оценки деятельности педагога – психолога

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Месяц** \_\_\_\_\_ **год** \_\_\_\_\_

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование выплаты</b>	<b>Показатели</b>	<b>Размер выплаты</b>
1	Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективность их применения	- презентация собственного профессионального опыта, разработка авторских программ, пособий; - публикации статей (наличие собственных научных, методических и др. публикаций); - подготовка и проведение тематических недель, акций и др. общешкольных мероприятий	<b>2000 руб.</b>  <b>2000 руб.</b>  <b>1500 руб.</b>
2	Участие в разработке и реализации адаптированных программ	- подготовка и проведение открытых занятий, мастер-классов, семинаров при реализации адаптированных программ; - участие в конкурсах профессионального мастерства: Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	<b>2000 руб.</b>  <b>2000 руб.</b> <b>2000 руб.</b> <b>4000 руб.</b>
3	Исполнительская дисциплина	- качественное ведение школьной деловой документации, - своевременное и эффективное выполнение особо важных, сложных и срочных работ при выполнении разовых работ	<b>2000 руб.</b>  <b>2000 руб.</b>
4	Проведение родительских собраний	-общешкольное -классное	<b>2000 руб.</b> <b>1000 руб.</b>
5	Подготовка участия детей в конкурсной деятельности	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	<b>2000 руб.</b>

## 2.12 Критерии оценки деятельности тренера – преподавателя, методиста ДЮСШ

№ п/п	показатели	Размер выплаты
1	Результаты участия в соревнованиях	10 000 руб.
2	Взаимодействие с родителями	2 000 руб.
3	Исполнительская дисциплина	2 000 руб.
4	Повышение профессионального мастерства	2 000 руб.
<b>Итого:</b>		<b>16 000 руб.</b>

## 2.13. Критерии оценки стимулирования за стаж работы в данном образовательном учреждении

от 2 до 4 лет и 11 месяцев	1000 руб.
от 5 до 9 лет и 11 месяцев	1500 руб.
от 10 лет до 19 лет и 11 месяцев	2000 руб.
20 лет и более	4000 руб.

## 2.14 Критерии оценки стимулирования работников, награжденных по результатам работы ведомственными грамотами:

Уровень награды:	Размер выплаты
- образовательного учреждения	2 000 руб.
- управления образования	3 000 руб.
- городского округа Верхняя Пышма	4 000 руб.
- Свердловской области	7 000 руб.
- Российской Федерации	10 000 руб.
- Медаль Л.С. Выготского; - Почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования»; - Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - Ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающий право на присвоение звания «Ветеран труда».	15 000 руб.

**Кафедра учителей \_\_\_\_\_ (месяц \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_)**

№ п/ п	показатели	Способ оценки														Ответственный за контроль
Общедоступность и качество общего образования																
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.):															
	• экскурсионные и экспедиционные программы по производственной необходимости	<b>1500 руб.</b>														Зам директора по УВР
	• Призеры и победители групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся	Федеральных <b>8000 руб.</b> Региональных <b>6000 руб.</b> Муниципальных <b>4000 руб.</b>														Зам директора по УВР
	• Сопровождение проектов при реализации ФГОС СОО по решению председателей комиссий	<b>2000 руб.</b> за 1 проект														Зам директора по УВР
	• Профориентационная работа с обучающимися: участие в проекте «Билет в будущее» (анкетирование, проведение профориентационных уроков, прохождение профпроб)	<b>2000 руб.</b> за один класс														Зам директора по УВР
	• Профориентационная работа с обучающимися: посещение дней открытых дверей учебных заведений СПО, ВУЗов по приказу	<b>1500 руб.</b>														Зам директора по УВР
	• Социальные проекты (коммунарские сборы и др.)	<b>2000 руб.</b> 1 день .														Зам директора по УВР

2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся:														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Аналитическая справка учителя-предметника, зав. кафедрой педагогической деятельности на основании проводимого мониторинга индивидуальных достижений обучающихся: соответствие годовой отметки и результата по предмету; соответствие результата школы и региона.</li> </ul>	2000 руб. один раз в учебный период													Зам директора по УВР
	<b>показатели</b>	<b>Способ оценки</b>													<b>Ответственный за контроль</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ведение портфолио обучающихся согласно Положения ОУ (подведение итогов по окончанию <u>3 учебного периода</u>)</li> </ul>	100% 3000 руб. 81-99% 2000 руб. 50-80% 1500 руб.													Зам директора по ВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>обеспечение проведения с обучающимися мероприятий в рамках исследований (в том числе международных сравнительных) качества образования (PISA, TIMMS, PIRLS, иных);</li> </ul>	1500 руб.													Зам директора по УВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>выбор предмета обучающимися при сдаче ОГЭ, ЕГЭ;</li> </ul>	более 20 чел.- 4000 руб.													Зам директора по УВР.
<ul style="list-style-type: none"> <li>повышение среднего балла итоговой аттестации по предмету.</li> </ul>	выше среднего по ГО 2500 руб.													Зам директора по УВР	
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации):														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>по результатам муниципальных, региональных и федеральных контрольно-тестовых мероприятий (ВПР, ДКР) при успеваемости 100% и</li> </ul>	2000 руб.													Зам директора по УВР



	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) 1 раз в учебный год.</li> </ul>	<b>1500 руб.</b>													Директор ОУ, Зам директора по УВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>добросовестное дежурство по школе согласно графика, утвержденного директором школы</li> </ul>	<b>2000 руб.</b> в месяц													Дежурный администратор
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Своевременное оформление, заполнение, обновление информации в личных делах обучающихся.</li> </ul>	<b>3000 руб.</b> в учебную четверть													Зам. дир.
5	<b>Участие и результаты участия учеников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.:</b>														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>призовые места на Всероссийском, региональном, муниципальном уровнях ВсОШ;</li> </ul>	Федерал.- <b>6000 руб.</b> Регион.- <b>4000 руб.</b> Муницип.- <b>2000 руб.</b> (для ВсОШ за 1 ребенка)													Зам директора по УВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>призовые места в Перечневых олимпиадах</li> </ul>	Заключительный этап- <b>2000 руб.</b> за любое количество участников. Отборочный этап <b>1500 руб.</b> за любое количество участников.													Зам директора по УВР
	<ul style="list-style-type: none"> <li>призовые места за предметные турниры, математические бои и технологические конкурсы включая индивидуальные достижения</li> </ul>	Междунар./Всерос.- <b>6000 руб.</b> (за 1 команду) Регион. <b>4000 руб.</b> (за 1 команду) Муницип. <b>2000 руб.</b> (за 1 команду)													Зам директора по УВР
	<b>показатели</b>	<b>Способ оценки</b>													<b>Ответственный за контроль</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>призовые места за участие в массовых олимпиадах («Русский медвежонок», «Кенгуру» и т. п.).</li> </ul>	<b>1500 руб.</b> за любое количество призеров													Зам директора по УВР





9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей:														
	<ul style="list-style-type: none"> <li>организация и проведение индивидуальной профилактической работы с обучающимися, их родителями (законными представителями) (при наличии плана работы с отметками о выполнении, протоколов бесед);</li> </ul>	2000 руб.													Зам директора по УВР
	<b>показатели</b>	<b>Способ оценки</b>													<b>Ответственный за контроль</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>отсутствие или конструктивное решение конфликтных ситуаций между обучающимися; с родителями (законными представителями)</li> </ul>	2000 руб.												Зам директора по УВР	

10	Исполнительская дисциплина:													
	<p>качественное ведение документации, своевременное предоставление запрашиваемых материалов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>отчет учителя-предметника об успеваемости и выполнении рабочей программы учителя;</li> <li>отчет классного руководителя;</li> <li>план воспитательной работы;</li> <li>заполнение журнала классных часов и инструктажей;</li> <li>табель питания;</li> <li>предоставление графика ликвидации академической задолженности;</li> </ul>	3000 руб. по итогам учебного года.												

	- отчет учителя-предметника, классного руководителя о работе с неуспевающими; - отчет по корректировке РП по итогам года; - отчет учителя по методической работе.														
11	Участие в реализации муниципальной оздоровительной программы:														
	• участие в работе лагерей с дневным пребыванием детей при образовательном учреждении;	Весен.-осен. Смена <b>2000 руб.</b> I смена – <b>3000 руб.</b> II смена - <b>5000 руб.</b>													Зам директора по ВР.
	• участие в работе загородных лагерей по инициативе администрации	<b>4000 руб.</b>													Зам директора по ВР
<b>ИТОГО:</b>															