

Администрация Мариинского муниципального округа  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №6»

Согласовано  
с Управляющим советом  
Протокол от 23.09.2016г. № 2

Утверждено:  
приказ МБОУ «СОШ №6» от  
«\_23\_»\_сентября\_ 2016 года № 276о

Положение  
о стимулировании работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
"Средняя общеобразовательная школа №6"  
(МБОУ "СОШ №6")

(изменения и дополнения в редакции приказов от 30.08.2017г. № 216о, 10.01.2018г. № 15о,  
07.09.2018г. № 257о, 21.02.2019г. № 66о, 14.11.2019г. № 330о, 30.05.2020г. № 177о,  
27.08.2020г. № 248о, 29.10.2021г. № 420о, 02.02.2022 № 73о, 25.08.2022г. №330о,  
25.08.2023г. № 296о, 11.01.2024г. №37о)

Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ (С.Ю. Лазарева)  
«\_22\_»\_сентября\_ 2016 года

Принято  
на общем собрании коллектива  
протокол от 23.09.2016г № 2

Мариинск  
2016

## Положение о стимулировании работников МБОУ «СОШ №6»

### 1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников МБОУ "СОШ №6" (далее - учреждение) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Положение стимулирования работников МБОУ «СОШ №6» разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации Мариинского муниципального района от 23.03.2011 года № 217-П «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений Мариинского муниципального района» (с изменениями от «22» сентября 2016г. № 655-П и др.), Постановлением администрации Мариинского муниципального округа от 30.08.2022 года № 812-П «Об увеличении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и внесении изменений в постановление администрации Мариинского муниципального округа от 11.01.2022 № 5-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального района, созданных в форме учреждений», приказом управления образования администрации Мариинского муниципального округа № 911 от 28.06.2022 года «О распределении централизованного фонда организаций, подведомственных управлению образования администрации Мариинского муниципального округа на 2022 год.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения составляет на менее 30% (в т.ч. 1,5% централизованной части ФОТ).

Установление размеров стимулирующего фонда для педагогических работников и прочего персонала учреждения производится отдельно и составляет для педагогических работников 70% от стимулирующего фонда учреждения, для прочего персонала 30% от стимулирующего фонда учреждения.

Распределение стимулирующего фонда педагогических работников на выплаты стимулирующего характера осуществляется по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы -60 %;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 16%;
- выплаты за качество выполняемых работ -15 %;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 6%;
- иные поощрительные и разовые выплаты- 3% (при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения).

Распределение стимулирующего фонда прочего персонала на выплаты стимулирующего характера осуществляется по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы -60 %;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 16%;
- выплаты за качество выполняемых работ -15 %;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет – 6%;
- иные поощрительные и разовые выплаты- 3% (при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения).

1.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы (баллы) устанавливаются работникам по оценочному листу на основании результатов их деятельности за установленный период – четверть (в ноябре, январе, апреле, июне), по итогам государственной итоговой аттестации и за летний период в сентябре.

Размеры иных стимулирующих выплат за интенсивность максимальными размерами не ограничиваются (в том числе внешним совместителям и внутренним совместителям по разным должностям).

1.4. В МБОУ «СОШ №6» по согласованию с профсоюзным органом и управляющим советом учреждения устанавливаются показатели стимулирования по итогам работы (баллы) в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования стабильные в течение учебного года. Изменение показателей стимулирования допускается по решению общего собрания работников МБОУ «СОШ №6» с внесением соответствующих изменений в настоящее положение, утвержденных приказом директора МБОУ «СОШ №6».

1.5. Установление стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №6» из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по рассмотрению личных достижений работников МБОУ «СОШ №6» (далее – комиссия по премированию), образованной в МБОУ «СОШ №6», с обязательным участием в ней по одному представителю первичной профсоюзной организации и управляющего совета.

1.5.1. В состав премиальной комиссии входят 5 человек: директор школы; председатель профсоюзного комитета (или его представитель), 3 рядовых члена коллектива из числа педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала.

1.5.2. Состав премиальной комиссии утверждается приказом директора учреждения сроком на учебный год.

1.6. Премии работникам учреждения устанавливаются по итогам предыдущего периода на четверть. Вновь прибывшим работникам первоначально в течение четверти стимулирующие выплаты устанавливаются в виде материальной помощи (см. п. 4.3.1. настоящего положения), далее по оценочному листу.

1.7. Директор МБОУ «СОШ №6» обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию по премированию оценочных листов по видам стимулирующих выплат на всех работников учреждения, в том числе внешним совместителям и внутренним совместителям по разным должностям, с заполненной информацией о:

- а) набранной сумме баллов каждым работником учреждения;
- б) итоговом количестве набранных баллов по категории педагогических работников и прочего персонала отдельно;
- в) плановом размере стимулирующего фонда педагогических работников и прочего персонала, которым учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам учреждения;
- г) стоимости балла рассчитывается по категории педагогических работников и прочего персонала отдельно;
- е) о размере причитающейся премиальной надбавки по каждому работнику учреждения с учетом набранного количества баллов.

1.8. Премиальная комиссия на основании представленных материалов (оценочного листа, согласованного с заместителями директора по направлениям работы, при необходимости приглашается заместитель директора для предоставления дополнительной информации или пояснений по своему направлению) рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения. Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании премиальной комиссии, давать необходимые пояснения.

Премиальная комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии. Решение принимается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Председатель премиальной комиссии по премированию имеет дополнительный голос при голосовании, если на заседании комиссии четное количество присутствующих членов.

Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор МБОУ «СОШ №6» издает приказ. Утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат, премий.

1.9. Размер выплаты стимулирующего характера определяется в абсолютной величине и в процентах от должностного оклада работника или ставки учителя.

1.10. Работнику, получившему дисциплинарное взыскание, зафиксированное в приказе по учреждению, премиальная надбавка за месяц, в котором допущено нарушение, не начисляется полностью или частично в соответствии с приказом (приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности направляется в бухгалтерию).

1.11. Основанием для лишения премии являются:

- не соблюдение устава МБОУ «СОШ №6», правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора
- не соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики
- неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностных обязанностей, инструкций и других локальных нормативных актов
- невыполнение или несвоевременное исполнение приказов вышестоящих органов управления образования, директора МБОУ «СОШ №6», решений педагогического совета МБОУ «СОШ №6».

1.12. В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств ежемесячно производится перерасчет стоимости единицы оценки стимулирующих выплат (балл) и, соответственно, размер начисленных выплат. Изменения утверждаются приказом директора.

## **2. Стимулирующие выплаты работникам МБОУ «СОШ №6» по итогам работы**

2.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы (баллы) устанавливаются в виде премий по результатам выполнения их должностных обязанностей.

2.2. Перечень показателей стимулирования, критерии оценки по результатам выполнения должностных обязанностей по категориям работников МБОУ «СОШ №6» изложены в оценочном листе работника и оцениваются баллами (Приложение 1). Оценочный лист разрабатывается с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации, а также представителя управляющего совета. Показатели эффективности деятельности учителей разделяются по уровням общего образования - для 1-4 классов, для 5-11 классов.

2.3. В учреждении для каждой категории персонала устанавливаются показатели стимулирования деятельности; к каждому показателю стимулирования установлены индикаторы измерения; каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

Индикаторы изменений устанавливаются Положением о стимулировании работников МБОУ «СОШ №6» (в оценочном листе).

2.4. Максимальное количество баллов по категориям работников по отношению к максимальному количеству баллов учителей (100 баллов) составляет следующее соотношение:

- по административно-управленческому персоналу – 90% от максимального количества баллов учителей (заместители директора по УВР, ВР, БОП) – 90 баллов; главный бухгалтер, зав. библиотекой, зам директора по АХЧ – 60% от максимального количества баллов учителей - 60 баллов

- по педагогическому персоналу, не осуществляющему учебный процесс – 50% от максимального количества баллов учителей (педагог-психолог, социальный педагог, советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями) – 50 баллов;

- по учебно-вспомогательному персоналу - 40% от максимального количества баллов учителей (ст. вожатый, секретарь учебной части, специалист по кадрам, специалист по охране труда, программист, бухгалтер) – 40 баллов;

- младший технический персонал - 20% от максимального количества баллов учителей (сторож-вахтер) – 20 баллов.

2.5. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист, в котором он оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

2.5.1. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Учителями – заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Педагогическими работниками, не осуществляющими учебный процесс - заместителю директора по воспитательной работе;
- Работниками из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала (заместители директора, завбиблиотекой, секретарь учебной части, специалист по кадрам, программист, бухгалтер, специалист по охране труда, советник директора по воспитательной работе и взаимодействию с детскими общественными объединениями) - директору учреждения;
- Младший технический персонал (сторож-вахтер) - заместителю директора по безопасности образовательного процесса.

2.5.2. Оценивание индикаторов стимулирующих показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем согласовывается с руководителем МО, в которое он входит, и заместителями директора по направлениям, после этого - комиссией по премированию.

2.6. В случае наличия расхождений в оценке одного и того же индикатора, администрацией принимаются меры по устранению расхождения (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист путем зачеркивания предыдущей оценки вносится исправление, которое заверяется подписью работника.

Если расхождение не удастся устранить, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии. Директор МБОУ «СОШ №6» дает оценку качества деятельности каждому работнику.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии. После этого в оценочный лист вносятся исправления, заверяются подписями членов комиссии.

2.7. Стоимость балла по виду выплат определяется ежемесячно как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

### **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

3.1. Доля стимулирующего фонда оплаты труда, направляемая на установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы, в МБОУ «СОШ №6» составляет для педагогических работников 16%; для прочего персонала - 16%.

3.2. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются администрацией МБОУ «СОШ №6» самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителей первичной профсоюзной организации и управляющего совета.

3.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по должностям работников МБОУ «СОШ №6» в виде разовых премий или стимулирующих выплат на определенный период за:

3.3.1. увеличение объема работы, связанной с реализацией целевых программ в сфере образования разного уровня;

3.3.2. реализацию отдельных видов деятельности учреждения (реализация концепции воспитательной работы, проведение массовых воспитательных мероприятий в каникулярное время, программы развития МБОУ «СОШ №6», внедрение цифровых технологий в учреждении, осуществление мониторингов, работы инновационной площадки, курирование новых программ дополнительного образования, реализация мероприятий по реализации федеральных проектов, выполнение энергосберегающих мероприятий и т.п.);

3.3.3. особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, при проведении общественно значимого мероприятия муниципального, регионального уровней, обеспечение безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения во время массовых мероприятий);

3.3.4. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения (развитие социального партнерства; доля и динамика привлечения внебюджетных средств; массовые мероприятия по формированию основ здорового образа жизни, реализация социально-значимых проектов, акций (в том числе в социальных сетях), челленджа, оформление информационных стендов по направлениям воспитательно-образовательной деятельности, наглядной агитации, выполнение ландшафтного дизайна); успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность их выполнения и качественный результат;

3.3.5. интенсивность и высокие результаты работы (работа в экспертных комиссиях, мероприятиях внутришкольного контроля и самообследования деятельности учреждения, проведение общешкольных психолого-педагогических исследований, подготовка и проведение организационно-методических мероприятий разного уровня, замещение работника, обучающегося на курсах повышения квалификации, обеспечение здоровьесберегающих условий для участников образовательной деятельности, работа с учебным фондом школьной библиотеки при инвентаризации и оформлении больших поступлений, при проведении диагностического тестирования, Всероссийской проверочной работы и т.п.); успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность их выполнения и качественный результат; за результативность участия в конкурсном движении учащихся и учителей по результатам мониторинга внешних объективных показателей два раза в год (сентябрь, январь) – приложение 3 «Мониторинг участия учащихся и учителей в конкурсном движении»

3.3.6. за оперативность и образцовое качество выполняемых работ (единовременная, по приказу);

3.3.7. в виде премиальных выплат в течение учебного года, награжденным Почетной грамотой ведомственной (министерской) – 5% от должностного оклада, ставки заработной платы;

3.3.8. за организацию и обеспечение условий для горячего питания учащихся школы, качественную организацию и обеспечение условий работы органов общественно – государственного управления в МБОУ «СОШ №6», своевременное и качественное обеспечение охраны труда, комплексной безопасности жизнедеятельности и соблюдение санитарно-гигиенических условий функционирования учреждения и других объективных показателей.

3.4. Перечень видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие премии работникам, определяется учреждением, исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса, управлением образования администрации Мариинского муниципального округа, администрацией учреждения с конкретной расшифровкой видов работ в приказе директора МБОУ «СОШ №6».

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимся молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам) в размере 8046 (с учетом районного коэффициента), выплачивается ежемесячно по основному месту работы. Молодыми специалистами являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

3.6. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы (увеличение объема работы) устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы (таблица 1).

## Показатели стимулирования интенсивности и высоких результатов работы работников МБОУ «СОШ №6»

	Основание для выплаты	Сумма	Период	Подтверждение о выполнении
<b>Педагогический персонал</b>				
1.	за выполнение функций классного руководителя	3000 руб. (в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной законодательством)	В течение года	По приказу о назначении классного руководителя
2.	За выполнение функциональных обязанностей: -уполномоченного по правам участников образовательного процесса -руководителя службы примирения;	500 руб. 500 руб.	В течение года или временно по приказу директора	Справка по полугодю  Индивидуальный план работы
3.	За обеспечение функционирования мобильного компьютерного комплекса	1500 руб	В течение учебного года	По приказу МБОУ "СОШ №6"
4.	Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов	5748 руб (с учетом районного коэффициента сумма устанавливается МО КО)	ежемесячно	По приказу МБОУ "СОШ №6"
5.	За организацию горячего питания учащихся, контроль качества выполнения договора об оказании услуг обеспечения горячим питанием	3000 руб	В течение года	Ежемесячный отчет
6.	За заведывание школьным музеем	От 500 до 2000 руб	В течение года	Выполнение плана работы
7.	За обеспечение организационных условий для работы органов общественно – государственного управления в учреждении	1000 руб	В течение года	Протоколы собраний
8.	За работу председателем первичной профсоюзной организации	10% оклада (ставки заработной платы)	В течение учебного года	В соответствии с коллективным договором
9.	За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, реализацию социально-значимых проектов (указать в приказе конкретные мероприятия и сумму);	Школьный уровень – от 1000 до 1500 руб Муниципальный уровень – от 1500 до 3000 руб Областной уровень – от 2000 до 000 руб	Едино- временно	Отчет на совещании при директоре, по приказу МБОУ "СОШ №6"
10.	Опытному педагогу за методическое сопровождение (наставничество) учителей, вновь устроенных на работу и не имеющих опыта работы	От 3000 до 4500 руб (в зависимости от интенсивности оказываемого методического сопровождения)	В течение указанного в приказе срока	Приказ директора МБОУ "СОШ №6" о назначении наставника
11.	За реализацию программ допол-		В течение	Выполнение ра-

	нительного образования детей (ПФДО): - руководитель Школьного театра - руководитель Школьного спортивного клуба - за руководство детскими добровольными объединениями (отряды волонтеров, юных экологов, ЮИД, Юнармия, кадетский класс, РДШ и т.п.)	2000 руб. 2500 руб. 1000 руб.	года по приказу директора ОО	бочей программы, календарного плана воспитательной работы ОО, ведение журнала допобразования
<b>Прочий персонал</b>				
12.	За работу по ведению документации муниципальных контрактов в электронной форме (контрактная служба)	3000 руб	При размещении документации	Информация на сайте госзакупок
13.	За работу с учебным фондом школьной библиотеки	30% от должностного оклада работника	В течение учебного года	книга учета библи. фонда
14.	Особый режим работы, связанный с безопасным содержанием зданий (за очистку крыши от снега)	2000-3000 руб	Единовременно, в период работы	Выполнение задания, учет работы в целом
15.	За интенсивность работы по реализации целевых программ, ведению регионального мониторинга (образовательные платформы «Сферум», «РЭШ», Код будущего и др по мере внедрения, кураторство Центра «Точка роста», новые места ДО) заместителям директора по УВР и ВР	1500 -3000 руб	В течение года	по приказу МБОУ "СОШ №6" Выполнение рабочих программ, занятия учебных групп
<b>Для всех категорий работников</b>				
16.	успешное выполнение особо важных и срочных работ, за оперативность, сложность и качественный результат (указать в приказе конкретные мероприятия)	От 1500 до 5000 (сумма выплат зависит от объема и сложности работ)	Единовременно	По приказу МБОУ "СОШ №6" , отчет на совещании при директоре, акты (при наличии)
17.	награждение почетной грамотой, благодарственным письмом управления образования администрации Мариинского муниципального округа.	1000 руб	Единовременно	По приказу МБОУ "СОШ №6"
18.	за высокие показатели качества обучения учащихся по результатам внешних измерений, по итогам учебного года (по приказу учреждения)	От 1000 до 3000 руб	Единовременно	По приказу МБОУ "СОШ №6"

3.7. Размер премии за интенсивность труда (временное увеличение объема) и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении и в процентном отношении к должностному окладу (ставке) работника и максимальным размером не ограничен. Премия выплачивается при наличии финансового обеспечения источника выплат. Выплаты, производимые за счет данного источника финансового обеспечения, могут быть уменьшены, при-



остановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа директора МБОУ «СОШ №6» по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом учреждения.

#### 4. Выплаты за качество выполняемых работ составляют 15 % для каждой категории работников

4.1 Выплата за качество выполняемых работ устанавливается как в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы, так и в фиксированных денежных суммах.

При установлении выплат за качество учитываются:

- деятельность, направленная на формирование положительного имиджа учреждения;
- инициатива, творчество, применение современных форм организации образовательной деятельности и технологий развивающего обучения при выполнении работы в интересах развития учреждения;
- освоение информационных технологий, цифровых образовательных контентов и применение их в практике работы;
- важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

#### 5. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет составляют 6 % для каждой категории работников

5.1 Ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается как в процентном отношении от должностного оклада, ставки заработной платы, так и в фиксированных денежных суммах:

Категория персонала	Стаж работы			
	От 0 до 3 лет	С 3 лет до 10 лет	С 10 до 20 лет	20 лет и выше
Административно-управленческий персонал	500 рублей	800 рублей	1050 рублей	1400 рублей
Педагогический персонал (педагогический стаж)	3% от должностного оклада, ставки заработной платы (кроме молодых специалистов)	5% от должностного оклада, ставки заработной платы	7% от должностного оклада, ставки заработной платы	10% от должностного оклада, ставки заработной платы
Учебно-вспомогательный персонал	500 рублей	800 рублей	1050 рублей	1400 рублей
Обслуживающий персонал	3% от должностного оклада	5% от должностного оклада	7% от должностного оклада	10% от должностного оклада

#### 6. Иные поощрительные выплаты

6.1. Доля стимулирующего ФОТ, направляемая на установление иных поощрительных выплат в МБОУ «СОШ №6» составляет 3% от ФОТстим для каждой категории работников, при наличии экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Прочие стимулирующие выплаты устанавливаются работникам в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам учреждения

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении (таблица 2).

Таблица 2.

Размер разовых премий и материальной помощи

Наименование разовых поощрительных выплат и условия их предоставления	Размер премий (в абс.величине, руб)
Премии к определенным датам	
к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет);	1000
к юбилейной дате работника (50 - женщинам, 60 - мужчинам);	2000
к праздничным дням (8 марта, 23 февраля) и Дню учителя;	1000

премия в связи с получением диплома о высшем образовании, диплома о квалификационной переподготовке;	2000
В связи с рождением ребенка, регистрацией брака	3000
Материальная помощь: в связи со смертью близких родственников на лечение (в зависимости от тяжести заболевания) в связи с кражами, пожаром, наводнением (размер выплат зависит от уровня понесенного ущерба), поддержка работника в сложной жизненной ситуации; за профессиональную переподготовку или обучение на курсах повышения квалификации, в т.ч. дистанционных – в случае производственной необходимости (вне годового графика повышения квалификации и др.)	2000 от 1000 до 3000  до 3500

6.3.1. Материальная помощь работникам, вновь трудоустроенным в учреждение и не имеющим стимулирующие выплаты по итогам работы за предыдущий период (кроме молодых специалистов), выплачивается по 1500 руб ежемесячно до начисления баллов в соответствии с положением о стимулировании работников по итогам работы за отработанный период в МБОУ "СОШ №6" .

6.4 Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника.

6.5 Премия выплачивается при наличии финансового обеспечения источника выплат, выплаты, производимые за счет данного источника финансового обеспечения, могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа директора МБОУ «СОШ №6» по согласованию с профсоюзным комитетом и управляющим советом МБОУ «СОШ №6».

6.6 В случае не использования ФОТстим на выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы и иные поощрительные выплаты, средства направляются на премиальные выплаты работникам по итогам работы (баллы) для каждой категории соответственно.

6.7 Премииальные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде. Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода, в том числе в месяцы отсутствия работника на работе по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск, курсы повышения квалификации и т.п.).

6.8 При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

Форма оценочного листа, критерии и показатели качества работы учителей по уровням общего образования (1-4, 5-11 классы):

Оценочный лист учителя ФИО \_\_\_\_\_ четверть \_\_\_\_\_ 202...

Показатели эффективности деятельности учителя МБОУ «СОШ №6» (5-11 класс)							са- мо- оцен ка	За- вуч	Прем. комис- сия
№ пп	Ключевые по- казатели эф- фективности	индикаторы измерения	целевые значения	баллы	период ис- числения	источник данных			
		Раздел 1 обеспечение доступности качественного образования		<b>65</b>					
	<b>1. Результаты независимой оценки качества образования</b> Раздел 1 - <i>устанавливается 3 индикатора по специфике работы педагога</i>	Доля выпускников с высокими результатами ЕГЭ <b>обязательные</b> (отдельно: матем.- база, профиль), русский язык предметы по <b>выбору</b> (КУ): для группы 9 и менее выпускников	КУ 30% - 49% 7б; 50% - 69% 10 б; от 70% до 100% 15 б; АУ – менее 100% - 5б	25	Один раз в год	Информация ЦМКО			
АУ 100% - 5б, АУ – менее 100%- 3б; ср балл выше областного +2 б									
группа 10 и более человек		50% - 69% 7б; 70% - 80% 10б; 81% - 100% 15б АУм 100% - 5б	25	Один раз в год					
итоговое сочинение;		АУ – 100% - 8 б // м 100% - 4б							
Доля выпускников, показавших на ОГЭ высокое качество (КУ): математика, русский язык предметы по <b>выбору</b> (КУ): для группы 9 и менее выпускников		30% - 49% 7б; 50% - 69% 10 б; от 70% до 100% 15 б ; АУ – менее 100% - 5б	25	Один раз в год					
группа 10 и более человек		АУ 100% - 8б, АУ – менее 100%- 3б; ср от м выше 3,6 +2б							
итоговое собеседование;	50% - 69% 7б; 70% - 80% 10б; 81% - 100% 15б; АУ м 100% 5б АУ – 100% - 8 баллов // менее 100% - 4б	20	Один раз в год						
Высокое качество подготовки выпускников: доля %, набравших на ЕГЭ 85-94 б // подготовка выпускников, набравших от 95 до 99б // - 100б	от 20% до 25% 7 б; от 26% и выше 10 б; или - 5б за каждого // - 10б за каждого								
Качественное освоение учащимися общеобразовательных программ (шкала трудности по СанПиН)	Математика, русс яз, англ. яз, физика, химия 40% - 59% 7 б, 60% - 79% 10 б, 80% - 100% 15 б остальные предметы УПШ 65% - 80% 7б, 81% - 90% 10 б, 91% -100% 15 б	15	Четверть (1-3, год), п/г - год (10-11кл)	Справка зам. директора по УВР					

2. <b>Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету</b>  <i>устанавливается в индикаторов по специфике педагога</i>  25б	Наличие победителей и призеров, олимпиад школьников вузов Кузбасса и утвержденных МП РФ (1,2,3 категории)	победитель 10б призер 7б, участник 2б – на четверть	10	Победитель полугодие	диплом			
	Наличие победителей и призеров обл, мун-х <b>очных творческих</b> конкурсов, <b>спортивных</b> соревнований, социальных акций МП РФ, МО Кузбасса, управлением образования (заочно – меньше на 2 б)	Областной: победитель 8б; призер 7б; Муниц.: победитель 5б; призер 3б;	13	четверть	Диплом победителя, призера			
	Наличие победителей и призеров <b>предметных</b> ВсОШ, НПК, конкурсов, проводимых МП РФ, МО Кузбасса, муниципальным УО (заочно – меньше на 2 балла)	Областной (региональный): победитель 8б; призер 7б; Муниц.: победитель 5б; призер 3б;	13	четверть	Диплом победителя, призера			
	Доля выпускников мотивированных по предмету ГИА (сумма учащихся в 9,11кл),	До 20%- 5б, 21%-50-7 б 51%-100% 10 б	10	в теч. уч. года	мониторинг четв.			
	<b>ср КУ</b> по предмету - ВПР (май), ДТ (январь)	40% - 59% 5б, 60% - 79% 7 б 80% - 100% 8б	8	четверть	Протоколы			
	Эффективность работы кл руководителя по организованному питанию учащихся	5-7 классы – 60% и более – 3, 8-11 классы – 50% и более - 5	5	четверть	ЭЖ			
	Результативность ГТО (1-5 ступени)– доля % награжденных от количества учащихся всех классов учителя (по тарификации)	2-5% - 5б 6-15% - 7б, 16-45% - 12б, свыше 46% - 15б	15	за уч год в <b>августе</b> на четверть	Центр ГТО			
3. <b>Профессиональный рост учителя</b>  15	Прохождение процедуры сертификации Тестирование по предмету на ДТ Работа с детьми ОВЗ (Тарификация)	Уровни: муницип.-5, обл. -8б, Положительный результат 5б; за 1 час ДО – 1б	15	2 года четверть учебный год	протокол			
	Руководство выполнением итогового проекта в 9, 10х классах	Успешная защита - 2б (за один проект)	10+	четверть	протокол			
	Публикация метод разработок, статей по вопросам образования (не б 1 на уровне)	Всеросс. 5 б; Обл.3б; Мун. 2б; Интернет сообщества – 2б	5	четверть	ссылка с сайтаОУ			
	Качественное ведение ЭЖ	Без замечаний - 2б	2	четверть	справка			
	Использование обр. платформы «Сферум» для коммуникации с учащимися	Не менее 6 активностей в <b>неделю</b>	2	четверть	мониторинг			
	Работа на тематических интенсивах по плану МОК (с привлечением детей+ 2 б)	1-2 день - 3б, 3 и более – 5б;	7	четверть	По приказу			
	Результативное участие в <b>очных</b> конкурсах, проводимых МП РФ (этапы), МО КО (заочно – меньше на 2 балла)	победитель 15/10б; призер 10/8б; участник 8/5б	15	Один раз в год  четверти	диплом			
Добровольное прохождение курсов повышения квалификации (вне графика)	менее 72 ч – 2б 72ч и более - 4б	4	свидетельство					

Итоговое количество баллов \_\_\_\_\_  
Подписи: директора МБОУ "СОШ №6"

Подпись работника \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_  
Председателя премиальной комиссии

Председателя п/п организации

Оценочный лист учителя начальных классов ФИО _____ четверть _____ 202...г									
Показатели эффективности деятельности учителя обще образовательной организации (1-4 класс)									
№ по-каза-теля	наименование ключевых показателей эффективности	индикаторы измерения	целевые значения	оценка в баллах	период исчисления	источник данных	Само-оценка	Зам директора	Премия-льная комиссия
	<u>Раздел 1 обеспечение доступности качественного образования</u>								
1	Результаты независимой оценки качества образования	КУ учащихся 4-ых классов по ВПР (май), по предмету РККР - март	от 30% до 49% - 7 б; от 50% до 69% - 10 б; от 70% до 100% - 15 б	15	чет-верть	Протокол РККР/ ВПР			
	устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога 30б	КУ по админ. контрольным работам по предмету (по приказу, без учета ВШК)	от 30% до 49% - 7 б; от 50% до 69% - 10 б; от 70% до 100% - 15 б	15	Четверть	Справка завуча			
		Уровень адаптации учащихся 1-х классов к обучению	от 30% до 49% - 7 б; от 50% до 69% - 10 б; от 70% до 100% - 15 б	15	По полу-годию	Справка зам. дир. по УВР			
2	устанавливается 1 индикатор по специфике работы педагога 15	Качественное освоение учащими-ся общеобразовательных программ (промежуточная аттеста-ция)	от 30% до 49%- 7 б; от 50% до 69% - 10 б; от 70% до 100% - 15 б	15	Чет-верть (1-3, год)	Справка зам. дир. по УВР			
		Качество обученности учащихся 1-х классов (комплексная работа, техника чтения)	от 30% до 49% 7 б: от 50% до 69% 10 б; от 70% до 100% 15 б	15	Два раза в год	Справка зам. дир. по УВР			
3	<u>Раздел 2. Модерни-зация общего обра-</u>	Прохождение процедуры серти-фикации	Уровни: муницип.-5, обл. -8б,	8	2 года	протокол			
4	<u>зования; создание равных возможно-стей для получения современного каче-</u>	Публикация методических разра-боток, статей по вопросам обра-зования (не более 1 на каждом уровне)	Всеросс. 5 б; Обл. 3 б; муниц. 2б; Интернет – 2б	10	чет-верть	копии сссылка с сайта ОУ			
6	ственного образо-вания 2.1.Профессиональ-ный рост учителя  устанавливается 4 индикатора по	Результативное участие в <b>очных</b> конкурсах, проводимых МП РФ (этапы), МО КО/(заочно – меньше на 2 балла)	победитель 15/10б; призер 10/8б; участник 8/5б	15	Один раз в год две чет-верти	диплом  свиде-тельство			
		Добровольное прохождение курсов повышения квалификации (вне графика)	менее 72 ч – 2б 72ч и более - 4б						

	специфике работы педагога 40б	Качественное ведение электронного журнала.	Выполнение требований – 2б	2	чет-верть	справка			
		Использование обр. платформы «Сферум» для коммуникации с учащимися и родителями	Не менее 6 активностей <b>в неделю</b>	2	чет-верть	Рез-ты мониторинга			
		Обучение учащихся с ОВЗ, инклюзивное обучение	домашнее обучение за 1 час – 1б; инклюзивное обучение в классе - 3б	8	чет-верть	тарификация			
7	2.2. Результативная внеурочная деятельность учителя по предмету	Наличие победителей и призеров муницип. олимпиады, интеллектуального марафона младших школьников	победитель - 6 б призер - 4 балла	10	2 чет-верти	Приказ ИМЦ			
8	устанавливается 2 индикатора по специфике работы педагога 15 максимальное достижение методом поглощения	Наличие победителей и призеров <b>предметных</b> ВсОШ, НПК, конкурсов, проводимых МП РФ, МО Кузбасса, управлением образования (заочно – меньше на 2 балла) Реализация программы «Орлята России» «Учи .ру», при выполнении массовых срезов и олимпиад выполненных работ	Областной: победитель 8б; призер 7б; Муниц.: победитель 6б; призер 5б;  Выполнение трека-3б  Учет участников -90-100% 3б	15	Чет-верть  чет-верть	Диплом победителя, призера  Мониторинг портала			

Итоговое количество баллов \_\_\_\_\_

Подпись работника \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

м-ц \_\_\_\_\_ 202...г.

Подписи: директора МБОУ "СОШ №6"  
Председателя премиальной комиссии

Председателя п/п организации

Социальный педагог – (максимальное количество баллов- 50)					Работник	директор	Комиссия
1	Удовлетворенность качеством образов-ния	Результаты НОКО	95% - 100% - 5 80% - 94% - 3 б	1р в год			
2. Качественная организация работы по социализации учащихся	Организация работы по оказанию адресной помощи учащимся	Профилактика социальных девиаций среди учащихся, координация групповой работы. Позитивная динамика с состоящими в ПДН, на ВШУ	Отсутствие детей на учете – 5б Снижение 2	четверть			
	Способствует гармонизации социальной сферы образовательного учреждения	Работа по профориентации, выполнение плана, реализация проекта «Россия - мои горизонты»	Самостоятельная организация, отчет в соцсетях – 3б	четверть			
		Проведение мероприятий социально и лично значимой деятельности по социальной адаптации учащихся	Самостоятельная организация – 4б, активный участник – 2б	четверть			
		Охват учащихся горячим питанием (от численности по ОО) 5-11 кл	90-100%-10б 80-89%- 7б 50-79 % - 5б	четверть			
		Проведение культурно-просветительных мероприятий, в т.ч. с родителями	отчет в соцсетях – 3б	четверть			
		Фактическая занятость допобразованием учащихся «группы риска»	100% – 5б До 60% - 2б	четверть			
		Организация и координация социально-значимых акций, проектов ( план УО, МОК)	Выполнение, инф в соцсетях - 2б	четверть			
		Индивидуальная работа, с детьми в СОП (по списку)	Учетный журнал – 2б	четверть			
		Доля учащихся, вовлеченных в систему допобразования (без ВД) – работа с кл рук-ми	от общей чис-сти -80 % и б-5б, 50% и б–3б	четверть			
		Заполнение ЭЖ (профучёт сведения о выпускниках, меню, питание, профпробы)	Выполнение графика, полнота и объективность информации	Актуальность, своевременность заполнения 2б	четверть		
	Ведение электр. базы данных семей в СОП	Актуальность информации, доступность для работы группой	Выполнено – 3б 3б	четверть			
3. Профессиональное развитие	Повышение профессионального уровня	Обобщении опыта работы, публикация, участие в НПК, семинаре	Обл. – 10 Муниц -5	Четверть			
		прохождение добровольной сертификации (лично)	обл-10, муниц – 5	на срок действия			
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков исполнения запросов, документов	Исполнено – 3б Исполнение под контролем - 1	четверть			
	Повышение квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации	До 72 час – 3 б 72ч и б - 5 б	Четверть			

Итого баллов \_\_\_\_\_ подпись работника \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Подписи: директора МБОУ «СОШ №6»

Председателя п/п организации

Председателя премиальной комиссии

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе – (максимальное количество баллов-60) Показатели эффективности деятельности заместителя руководителя ОУ					Кол- во баллов		
					ра- бот- ник	дирек- тор	комис- сия
1. Органи- зация рабо- ты по во- просам жизнеобес- печения учреждения 30 б	1.1.Подготовка ОО к началу уч. года, выполнение ре- монтных работ в срок	2.1. Уровень качества подготовки учреждения к началу учебного года, организации ремонт- ных работ	Высокий, без предписаний- 7 б Удовлетвори- тельный, заме- чания устранены – 3б	1 р в год			
	1.2. Обеспечение содержания поме- щений и дворовых территорий в надлежащем	Санитарное состояние территории и помеще- ний школы в течение дня, организация гену- борок по СанПиН	Выполнение требований без замечаний – 5 б В основном вы- полнен – 3б	Чет- верть			
	1.3. Экономное и рациональное ис- пользование энерге- тических и матери- альных ресурсов	Соблюдение лимитов энергоресурсов, про- филактическая и разъяс- нительная работа в коллективе	Выполнение тре- бований – 3 б	Чет- верть			
	1.4.Координация работы поставщи- ков и подчиненных служб	Заключение договоров, контроль их исполне- ния. Эффективная ор- ганизация работы МТП	Выполнение требований без замечаний – 4 б в основном вы- полнено - 2	Чет- верть			
	1.5. Контроль ис- правности оборудо- вания и систем жиз- необесп-ия	Соблюдение технико- эксплуатационных тре- бований технического оборудования	Выполнение требований без замечаний – 3 б	Чет- верть			
	1.6. Оперативное устранение неполад- ок, мелкий ремонт	Выполнение заявок, наличие комплектую- щих*	Выполнение требований без замечаний – 6 б	Чет- верть			
	1.7. Выполнение требований контро- лирующих органов и служб	Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих орга- нов и служб	Нет замечаний и предписаний – 8б; Устранены оперативно– 2 б	полу- годие			
2. Органи- зация рабо- ты склад- ского хо- зяйства ор- ганизации и учет ТМЦ 15	2.1. работа по учету основных средств	Наличие документов учета, фактическое наличие мат. средств	Выполнение требований без замечаний – 3 б	Чет- верть			
	2.2.Планирование, организация закуп- ки и приобретение товаров	Наличие отчетных до- кументов в соответ- ствии с бухгалтерским учетом	Выполнение требований без замечаний – 2 б	Чет- верть			
	2.3. Создание усло- вий для безопасного хранения ТМЦ	Система хранения на складе по видам ТМЦ Ведение эл базы склад- ского учета	Выполнение – 4б Выполнение – 3б	Чет- верть			
3. Уровень профессио- нализма, профессио- нальные достижения 15	3.2.Прохождение электротехминиму- ма 4-й гр допуска по ЭБ Комплексная без- опасность	Наличие действующе- го удостоверения  Сертификат	Выполнение тре- бований – 4 б  Выполнение тре- бований – 2 б	Срок дей- ствия  полу- годие			
	3.3. Проф. перепод- готовка "Менедж- мент в образовании" Курсы повышения квалификации	Наличие диплома об образовании  Наличие удостове- рения о прохождении	Выполнение пока- зателя – 6 б Выполнение пока- зателя - м 72 ч – 3б, 72ч и более - 5б	Бес- сроч- но  Чет- верть			

Итого баллов \_\_\_\_\_ подпись работника \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Подписи: директора МБОУ "СОШ №6"

Председателя п/п организации

Председателя премиальной комиссии



Показатели эффективности работы старшей вожатой ОО 40 б							
наименование показателей	индикаторы измерения	целевые значения	баллы	период исчисления	Самооценка	Директор	Прем. комиссия
Раздел 1	Уровень организации внеклассной, внеурочной деятельности		25				
Вовлечения подростков в массовые школьные мероприятия	Процент охвата <b>подростков</b> массовыми мероприятиями - личное участие в подготовке, организации и проведении	% от общего количества учащихся 5-9 классов ОО		четверть			
		менее 30% -	1				
		30-50%	2				
свыше 50% -	3						
Развитие у учащихся лидерского потенциала	Организация творческих занятий и мероприятий по развитию у учащихся лидерского потенциала	Подготовка и проведение интерактивов		четверть			
		Количество участников: 20-40 чел	3				
		Св 40 до 80 чел	5				
Активный участник в команде организаторов	2						
Стимулирование учащихся к самореализации в социально и личностно значимой деятельности	Проведение коллективных творческих, патриотических, профориентационных массовых мероприятий	Охват <u>активного</u> участия детей (чел)		четверть			
		100 и более	5				
		50 - 99	4				
		30 - 45	2				
Активный участник в команде организаторов // проведение групповых активностей (ежемесячно) самостоятельно	2						
Мероприятия по развитию экологической культуры учащихся	Проведение экскурсий, походов, акций, субботников. Организация каникулярного времени -занятость учащихся	Охват <u>активного</u> участия детей (чел)		четверть			
		100 и более,	4				
		50 - 99	3				
Активный участник в команде организаторов	2						
Активность школьного самоуправления	Подготовка и проведение под <b>личным</b> руководством акций, сборов и иных активностей в детском коллективе (классы, объединения, отряды)	Охват <u>активного</u> участия детей (чел)		четверть			
		100 и более	3				
		50 и более	2				
30 и более	1						
Вовлечение детей и подростков в конкурсное движение	Призовые места в социально направленных активностях (Орлята России, волонтеры Победы, юнармейцы, Большая перемена, Кузбасский центр «Сириус», МО КО, УО ММО)	сертификат: федеральный уровень	5	четверть			
		областной уровень	3				
		муниципальный уровень-	1				
Развитие информационной среды ОО	Использование цифрового оборудования в работе, соцсетей ОО	% от общего количества учащихся ОО		четверть			
		Факт активного участия не менее 20% чел (публичная информация)	3				
Развитие информационной среды ОО	Использование цифрового оборудования в работе, соцсетей ОО	Оформление тематических материалов для интерактивной панели и постов в соцсети (не менее 3х каждого вида)	3	Четверть			

Развитие общей культуры подростков	Участие учащихся в массовых акциях по развитию информационной грамотности	Факт активного участия – регистрация не менее 25% чел (уровень ОО и СО)	3	Чет-верть			
	Содействие формированию культуры внешнего вида - ношения школьной формы и культуры здорового питания	Проведение занятий, мастер-классов, агитбригад, челленджи – отчет в соцсети ВК ОО	3	чет-верть			
раздел 2	Профессиональное развитие 15б						
Повышение профессиональной компетенции	прохождение добровольной сертификации (лично)	на период действия сертификата обл-10, муниц – 5	10	срок действия			
	Участие в конкурсах, НПК (со статьей), презентация деятельности, семинар (очно)	Областной - 5 б. муниципальный -3б.	5	полугодие			
	Прохождение курсов повышения квалификации (дополнительно)	До 72 часов – 3 балла 72ч и более - 5 баллов	5	Чет-верть			

Итоговое количество баллов \_\_\_\_\_ Подпись работника \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Подписи: директора МБОУ "СОШ №6"  
Председателя премиальной комиссии

Председателя п/п организации

Оценочный лист советника \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ М -ц. 202....г.

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – (максимальное количество баллов- 50)					Работник	директор	Комиссия
1. Создание в школе воспитательной среды для социализации школьников, их духовно-нравственного развития на основе национальных идеалов и ценностей 30б	Проведение дней единых действий	Вовлечение учащихся от общей численности в ОО	от 20 до 40% - 3б; 10-15%- 1б	чет- верть			
	Способствует гармонизации социальной сферы образовательного учреждения	Работа по профориентации, реализация проекта на платформе <a href="http://bvbinfo.ru">bvbinfo.ru</a> .	Самостоятельная координация – 3б	чет- верть			
		Реализация детско-родительских инициатив, социальных проектов, акций, флэш-мобов, интенсивов	Самостоятельная организация – 4б, активный участник – 2б	чет- верть			
		Вовлеченность учащихся в проекты и мероприятия в РДШ, Орлята России и другие движения от всех зарегистрированных	50% - 5б 30 до 50 % - 3б	чет- верть			
		Проведение в 6–11-х кл мероприятий, в т.ч. с родителями, по профминимуму (кроме кл часов)	отчет в соцсетях – 2б	чет- верть			
		Фактическая занятость дообразованием учащихся «группы риска» (по ВШК)	100% – 5б До 50% - 2б	чет- верть			
		Работа с одаренными детьми: участие их в молодежных конкурсах, олимпиадах, проектах различного уровня	сертификат - 2б	чет- верть			
		Индивидуальная работа с «трудными» детьми и находящимися в СОП (по списку ВШУ)	Учетный журнал – 2б	чет- верть			
		Доля учащихся, вовлеченных в систему дообразования (без ВД) – работа с кл рук-ми	от общей числ-ти -80 % и 6-5б, 50% и 6–2б	чет- верть			
		Стимулирование развития новых форм ученического самоуправления	Презентация новой формы - 2б	чет- верть			
		Актуальная информации о воспитательной работе в соцсетях ОО	6 и более в месяц – 3б	чет- верть			
		Реализация мероприятий по обеспечению информационной безопасности учащихся	Регистрация в проекте/ инф в соцсети ОО/ отсутствие противоправных действий подростков в сети – 3б	чет- верть			
2. Профессиональное развитие 20б	Повышение профессионального уровня	Обобщении опыта работы, публикация, участие в НПК, семинар	Обл. – 8 Муниц - 3	Чет- верть			
	Методическая работа с педагогами ОО	Активное участие в подготовке педагогов для участия в конкурсах профмастерства в области воспитания	Результативность подготовки – 2 (5)б	Чет- верть			
	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков исполнения запросов, документов	Исполнено – 2б	чет- верть			
	Повышение квалификации	Прохождение курсов повышения квалификации	До 72 час – 3 б 72ч и 6 - 5 б	Чет- верть			

Итого баллов \_\_\_\_\_ подпись работника \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_

Подписи: директора МБОУ «СОШ №6»

Председателя п/п организации

Председателя премиальной комиссии