

Согласовано
Общим собранием трудового коллектива
МАОУ СОШ № 4
(протокол от 02.09.2019 № 1)
(с изменениями от 05.02.2020 протокол № 3)
Председателем профсоюзного
комитета школы Обеднина О.Н.
(протокол от 02.09.2019 № 1)
(с изменениями от 05.02.2020 протокол № 2)

Утверждено
директором МАОУ СОШ № 4
О.Г. Воробьевой
(приказ от 02.09.2019 № 292-од)
(с изменениями от 05.02.2020 приказ
№ 120-од)

**Положение о стимулировании работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – Школа) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Стимулирование работников Школы осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий финансовый год, а также за счет средств Школы от приносящей доход деятельности.

1.3. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее - Комиссия), в состав которой в обязательном порядке включаются руководитель Школы, заместитель руководителя, представитель выборного органа трудящихся Школы, представитель от педагогических работников, представитель непедагогических работников.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере, в баллах, в процентном отношении к окладу, установленному за ставку, с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.5. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При необходимости могут вноситься изменения в перечень показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Стимулирующие выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

1.7. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.8. Если указанные условия работником не выполнены, стимулирующие выплаты ему не могут быть начислены.

1.9. Нарушение трудовой дисциплины напрямую не связано со стимулированием.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор, увольнение) в случае нарушения им трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка – право руководителя. Таким образом, возможны ситуации, когда педагогическому работнику

не будут назначены стимулирующие выплаты по причине невыполнения условий стимулирования, и в то же время к нему будет применено дисциплинарное взыскание. Период, на который не начисляются стимулирующие выплаты, определяется руководителем.

1.10. Руководитель не имеет права «снимать» уже начисленные работнику стимулирующие выплаты в качестве меры дисциплинарного взыскания

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за количественные показатели, качественные показатели, качество выполнения работ, интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за непрерывный стаж работы по специальности в Школе;
- 4) премиальные выплаты;
- 5) материальная помощь.

3. Стимулирующие выплаты за количественные показатели, качественные показатели, качество выполнения работ, интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы.

3.2 Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок с учетом разработанных критериев, бальной системой стимулирования (приложение № 1).

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены в абсолютном размере в пределах имеющихся средств приказом директора Школы.

3.4. Стимулирующие выплаты могут осуществляться как единовременно, так и ежемесячно за виды работ, выполняемых работниками по поручению руководителя.

4. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы

4.1. В целях материальной заинтересованности сотрудников Школы директором могут назначаться стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы, которую сотрудник выполняет в соответствии с трудовым договором и должностными обязанностями и (или) по заданию директора в связи с необходимостью выполнения работ.

4.2. К выплатам за качество выполняемых работ относятся также 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.

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;
- 2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной организации.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

5. Выплаты за стаж непрерывной работы

5.1. К выплатам за стаж работы относятся выплаты, учитывающие непрерывный стаж работы в данной Школе. Если сотрудник работал в разные периоды в разных должностях, стаж рассчитывается суммарно без учета должностей.

Работникам Школы, имеющим непрерывный стаж работы в Школе по решению директора устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладу (должностного оклада):

- Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал:

Стаж	Без категории, руб.	Соответствие занимаемой должности, руб.	1 квалификационная категория, руб.	Высшая квалификационная категория, руб.
От 0 до 3 лет	200,00	220,00	240,00	250,00
От 4 до 10 лет	700,00	770,00	840,00	875,00
от 11-17 лет	1500,00	1650,00	1800,00	1875,00
От 18 лет и более	2000,00	2200,00	2400,00	2500,00

Совместителям в 50% размере от указанных сумм.

- Заместитель директора:

Стаж	Размер выплаты за стаж, руб.
От 0 до 3 лет	950,00
От 4 до 10 лет	3150,00
от 11-17 лет	7900,00
От 18 лет и более	9450,00

Совместителям в 50% размере от указанных сумм.

- Директор - порядок исчисления стажа непрерывной работы определяется Управлением образования городского округа Первоуральск. (изм. от 05.02.2020)

5.2 Суммы доплаты за стаж устанавливается сотруднику по той должности, которую он занимает на данный момент. (изм. от 05.02.2020)

5.3 Расчет суммы доплаты за стаж производится два раза в год по состоянию на 1 сентября и 1 января текущего года.

6. Премияльные выплаты

6.1. В Школе устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за период: месяц, квартал, год, четверть (триместр);
- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение важных и ответственных работ;
- за многолетний добросовестный труд.

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

- 1) при награждении знаком «За верность профессии» - в сумме 1000,00 рублей;
- 2) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - в сумме 1000,00 рублей;
- 3) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости- в сумме 3000,00;

4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением- в сумме 3000,00 рублей.

6.3. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом муниципальной организации, принятым руководителем муниципальной организации с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

7. Материальная помощь

7.1. Единовременная материальная помощь работникам Школы выплачивается в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- свадьбы сотрудника (заключение официального брака);
- необходимость длительного лечения работника;
- смерть близких родственников (родители, супруг(а), дети);
- несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи;
- иные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение сотрудника.

7.2. Решение об ее оказании принимает директор Школы с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления сотрудника на имя директора Школы, предоставления подтверждающих документов и наличия денежных средств.

7.3. Размер оказываемой материальной помощи может достигать до 1 (одного) оклада.

8. Порядок расчета стимулирующих выплат.

8.1. Порядок расчета ежемесячных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

8.1.1. Для измерения результативности труда работников Школы утверждаются критерии оценки результатов труда, указанные в Приложении № 1 к настоящему Положению.

8.1.2. Для установления ежемесячных стимулирующих выплат на каждого педагогического работника Школы административными работниками заполняются оценочные листы, с указанием баллов по каждой позиции.

8.1.3. Заполненные оценочные листы передаются каждому педагогу Школы для ознакомления. Педагогические работники проверяют правильность заполнения оценочных листов, а также заполняют самостоятельно раздел «личные результаты». Несогласие работника выражается в поданной им в письменном виде в комиссию по распределению стимулирующего фонда претензии вместе с оценочным листом.

8.1.4. После получения всех оценочных листов комиссия рассматривает претензии, принимает решения по всем спорным вопросам, повторно оценивая спорные критерии.

8.1.5. Стоимость одного балла определяется делением суммы денежных средств, направленных на стимулирующие выплаты, на сумму общего числа баллов. Ежемесячная сумма стимулирующих выплат каждому конкретному педагогу определяется умножением стоимости одного балла на сумму баллов согласно оценочному листу этого педагога.

8.1.6. Полученное значение ежемесячных стимулирующих выплат носит постоянный характер, оплата производится с учетом фактического отработанного времени.

8.2. Порядок расчета стимулирующих выплат административно-управленческому, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу.

8.2.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу устанавливаются в абсолютной сумме.

8.2.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты носят постоянный характер, оплата производится с учетом фактического отработанного времени.

8.3. Порядок расчета единовременных стимулирующих выплат.

8.3.1. Стимулирующие выплаты, осуществляемые единовременно, производятся в абсолютной сумме и не зависят от отработанного времени.

8.3.2. Администрация школы может представлять в комиссию перечень незапланированных видов работ, не входящих в основные обязанности работников, выдвигать предложения о размерах стимулирующих выплат.

8.3.3. При отсутствии денежных средств на единовременное поощрение в этом расчетном периоде оплата может быть осуществлена в другом периоде (месяце).

9. Заключительные положения

9.1. Установление ежемесячных и единовременных стимулирующих выплат оформляется протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и приказом директора школы.

9.2. Периоды установления выплат:

Для педагогических работников:

- на год: с 01.09. по 31.08.

- на полгода: с 01.09 по 31.01, 01.02 по 31.08.

- на четверть (триместр) с 01.09. по 30.10, с 01.11 по 31.01, с 01.02 по 31.03, с 01.04 по 31.08. (01.09. по 30.11, 01.12 по 28.02, 01.03 по 31.05, 01.06 по 31.08)

Для непедагогических работников:

- на год: с 01.09 по 31.08.

- на полгода с 01.09 по 31.12 и с 01.01 по 31.08.

9.3. В соответствии с целями и задачами школы возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

Приложение 1 к Положению о стимулировании работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»

Критерии оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)					
1. Результаты учащихся на олимпиадах, утвержденных Минобрнауки России Уровень достижений учащихся во внеучебной деятельности по предмету	Результативность участия школьников в олимпиадах, утвержденных Минобрнауки России	Наличие учащихся – участников, победителей или призеров	Международный и Всероссийский уровень: Победитель = 20 баллов; Призер = 18 баллов. Региональный (областной) уровень: Победитель = 16 баллов; Призер = 12 баллов. Муниципальный уровень: Победитель = 8 баллов; Призер = 6 баллов; Начальная школа: Муниципальный уровень: Победитель = 10 балла; Призер = 7 баллов;	Заместитель директора по учебной работе	Раз в полугодие
2. Участие во Всероссийских тестовых играх. Степень предметной вовлеченности обучающихся во всероссийские предметные игры (КИТ, Русский медвежонок, Золотое Руно, Олимпиада по основам наук УрФО и др.) (П 2)	Результативность участия школьников в рекомендованных школой тестовых играх (при зафиксированном сопровождении педагога в подготовке и анализе результатов)	Количество учащихся, принявших участие в тестировании в (учитывая всех обучающихся у педагога по данному предмету).	$\geq 60\% = 3$ балла; от 30% до 60% = 2 балла; до 30% - 1 балл Дополнительно: +3 балла за место в первой десятке по региону или +5 баллов за место в первой десятке по России	Заместитель директора по учебной работе	Раз в полугодие

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
3. Динамика индивидуальных образовательных результатов независимой аттестации Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (4-е, 9-е, 11-е классы)	Доля выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ГИА или иной независимой аттестации результаты (в баллах, оценках) выше среднего по городу. (4-е, 9-е, 11-е классы)	Количество учащихся, выпускников начальной, основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на ГИА или иной независимой аттестации результаты выше среднего по городу / количество учащихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования	Процент результативности от 70% до 100% = 30 баллов; от 58% до 69% = 20 баллов; от 46% до 57% = 15 баллов; от 30% до 45% = 10 баллов; от 20% до 29% = 5 баллов; от 10% до 19% = 2 балла; от 0% до 9% = 1 балл. Коэффициент (процент участия) 100% = 1 от 71 до 99% = 0,9 от 51 до 70% = 0,8 от 31 до 50% = 0,6 от 11 до 30% = 0,4 от 5% до 10% = 0,2 менее 5% = 0,1.	Заместитель директора по учебной части, заместитель директора по учебной работе (НШ)	1 раз в год
4. Наличие учащихся, показавших высокий уровень обучения на ГИА	Количество учащихся, набравших 80 баллов и более на ЕГЭ или отметка «5» на ОГЭ, ЕГЭ, при этом несдавших учащихся должно быть не более 8 % от сдававших данный предмет	9, 11 класс	1 человек = 4 балла (за баллы от 80 до 90 баллов) 1 человек = 8 баллов (за баллы от 90 до 100 баллов) 1 человек = 0,5 балла (за отметку «5») (ОГЭ)	Заместитель директора по учебной части	1 раз в год

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
5. <i>Наличие учащихся, показавших высокий уровень обучения при завершении начального общего образования</i> (П 6)	Наличие похвальных листов по окончании 4 класса	4 класс	1 человек = 3 балла	Заместитель директора по учебной работе (НШ)	1 раз в год
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы по предмету					
1. <i>Участие учащихся в НПК, конкурсах по предмету.</i> Уровень подготовленности учащихся к исследовательской деятельности по предмету	Результативность участия учащихся в <i>научно-практических конференциях</i> / форумах разного уровня с докладами (тезисами) по предмету	Документальное подтверждение участия в мероприятии соответствующего уровня <i>При подсчете баллов за одного участника учитывается более высокий уровень.</i> <i>При повторном участии на более высоком уровне (международном, всероссийском, региональном) выставляется разница в баллах</i> <i>При участии нескольких педагогов (команды) полученные баллы делятся на всех</i>	<i>Международный и Всероссийский уровень:</i> Победитель = 20 баллов (очное); 10 баллов (заочное) Призер = 18 баллов; 9 баллов (заочное) <i>Региональный (областной) уровень:</i> Победитель = 16 баллов (очное участие); 8 баллов (заочное). Призер = 12 баллов (очное); 4 (заочное). <i>Муниципальный уровень:</i> Победитель = 8 баллов (очное); 4 балла (заочное). Призер = 6 баллов (очное); 3 балла (заочное).	Заместитель директора по научно-методической работе	Раз в полугодие
<i>Участие в конкурсах «Я в городе славном живу», «Мы – уральцы», городская НПК</i>	Результативность участия учащихся	Документальное подтверждение участия	<i>Муниципальный уровень:</i> Победитель = 10 баллов Призер = 8 баллов	Заместитель директора по научно-методической работе	

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
2. <i>Участие и результаты участия учащихся в творческих конкурсах</i> Уровень индивидуальных достижений учащихся во внеучебной деятельности. ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-ПРЕДМЕТНИКОВ и ПЕДАГОГОВ-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЪЕДИНЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	Результативность участия учащихся в творческих конкурсах разного уровня, рекомендованных администрацией (при сопровождении педагога в подготовке к конкурсу)	Наличие учащихся - победителей или призеров творческих конкурсов. <i>При подсчете баллов учитывается более высокий уровень мероприятия.</i> <i>При участии нескольких участников (команды) в одном творческом конкурсе выставляется соответствующий балл один раз независимо от количества участников</i> <i>При повторном участии в аналогичном мероприятии на более высоком уровне (международном, всероссийском, региональном) выставляется разница в баллах</i>	<i>Международный и Всероссийский уровень</i> Очное участие: Победитель = 10 баллов; Призер = 8 баллов. Заочное участие: Победитель = 8 баллов; Призер = 6 баллов. <i>Региональный (областной) уровень</i> Очное участие: Победитель = 6 баллов; Призер = 4 балла; Заочное участие: Победитель = 3 балла; Призер = 2 балла; <i>Муниципальный уровень</i> Очное участие: Победитель = 4 баллов; Призер = 2 балла; Заочное участие: Победитель = 3 балла; Призер = 2 балла; Интернет-участие (любого уровня) = 1 балл	Заместитель директора по воспитательной работе	Раз в полугодие
3. <i>Участие и результаты участия учащихся в соревнованиях</i> Уровень достижений	Результативность участия учащихся в соревнованиях разного уровня	Наличие учащихся - победителей или призеров соревнований <i>При подсчете баллов</i>	<i>Международный и Всероссийский уровень:</i> Победитель = 10 баллов; Призер = 8 баллов.	Заместитель директора по воспитательной работе	Раз в полугодие

Показатель (П)		Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
учащих­ся во внеучебной деятельности ДЛЯ ПЕДАГОГОВ-ПРЕДМЕТНИКОВ и ПЕДАГОГОВ-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЪЕДИНЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (П 9)		(при сопровождении педагога в подготовке к конкурсу)	<i>учитывается более высокий уровень мероприятия.</i> <i>При участии нескольких участников (команды) в одном творческом конкурсе, соревновании выставляется соответствующий балл один раз независимо от количества участников</i> <i>При повторном участии в аналогичном мероприятии на более высоком уровне (международном, всероссийском, региональном) выставляется разница в баллах</i>	Региональный (областной) уровень: Победитель = 8 баллов; Призер = 6 балла; Муниципальный уровень: Победитель = 6 балла; Призер = 4 балла.		
Критерий (К3): Результативность научно-методической деятельности учителя						
1.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, презентация собственной педагогической деятельности на конференциях. Организация повышения профессионального мастерства педагогических работников, обмен опытом	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (при условии прохождения внутришкольного отбора и согласования с администрацией)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах разных уровней <i>При повторном участии в аналогичном мероприятии на более высоком уровне</i>	Очное участие: Всероссийский уровень 1 место = 20 баллов 2-3 место = 16 баллов Региональный (областной) уровень 1 место = 16 баллов 2-5 место = 12 баллов Окружной уровень 1 место = 12 баллов 2-5 место = 9 баллов	Заместитель директора по научно-методической работе	Раз в полугодие

Показатель (П)		Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
	работы, проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий работы с детьми		(международном, всероссийском, региональном) выставляется разница в баллах При участии нескольких участников (команды) полученный балл делится на всех	Муниципальный уровень 1 место = 10 баллов 2-3 место = 8 баллов Заочное участие: Всероссийский уровень 1 место = 10 баллов 2-3 место = 8 баллов Региональный (областной) уровень 1 место = 8 баллов 2-5 место = 6 баллов Окружной уровень 1 место = 6 баллов 2-5 место = 5 баллов Муниципальный уровень 1 место = 5 баллов 2-3 место = 4 балла		
		Наличие публикаций в профессиональных изданиях, публикации в Internet и пр.	Опубликованный материал, наличие сертификатов, подтверждающих участие При участии нескольких участников полученный балл дается каждому. Работа поощряется не более 1 раза	Публикации тезисов в печатных изданиях – 5 баллов. Интернет публикации – 1 балл		
Критерий (К4): Активность профессиональной позиции учителя						
1.	Степень готовности учителя к обобщению и распространению передового (в т.ч.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров	Подтвержденные данные об участии (по данным администрации) Баллы суммируются по	Всероссийский уровень – 12 баллов Окружной уровень – 8 баллов	Заместитель директора по учебной части	Раз в полугодие

Показатель (П)		Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
	<i>собственного педагогического опыта для ПЕДАГОГОВ-ПРЕДМЕТНИКОВ, ПЕДАГОГОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЪЕДИНЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КЛАССНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ</i>		каждому мероприятию (событию)	<i>Региональный уровень</i> – 5 балла <i>Муниципальный уровень</i> – 3 балла <i>Уровень образовательной организации</i> – до 2 баллов		
Критерий (К5): Работа классных руководителей.						
1	<i>Процентный охват горячим питанием.</i>	Мотивирование на получение горячего питания	5-11 классы Баллы выставаются по каждому классу и суммируются	100% = 5 баллов; от 80% до 99% = 4 балла; от 60% до 79% = 3 балла; от 40% до 59% = 2 баллов; от 20% до 39% = 1 балл. менее 19% = 0 баллов	Заместитель директора по учебной части	Раз в четверть (триместр)
		Обеспечение питания	1-4 классы Баллы выставаются по каждому классу и суммируются	2 балла		
2.	<i>Активность позиции классного руководителя по организации образовательных экскурсий</i>	Активное участие класса в мероприятиях, проводимых школой в рамках профорientации, в том числе реализация «Единая промышленная карта»	Подтвержденные данные об участии (по данным администрации)	За фиксированная работа = до 4 баллов. 4 балла- более 2 раз в четверть (триместр) 3 балла- 2 раза в четверть (триместр) 2-1 балл – 1 раз в четверть (триместр)	Заместитель директора по воспитательной работе	Раз в четверть (триместр)

Показатель (П)		Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность
3.	Активность позиции классного руководителя по работе с родителями	Участие родителей в общешкольных собраниях, школьных, муниципальных мероприятиях	Подтвержденные данные об участии (по данным администрации)	До 5 баллов	Заместитель директора по воспитательной работе	Раз в полугодие
4.	Активность позиции классного руководителя по работе с учащимися из социально неблагополучных семей и учащимися «группы риска»	Отсутствие пропусков уроков учащимися; Соблюдение правил внутреннего распорядка учащимися; Успеваемость учащихся	Подтвержденные данные об участии (по данным администрации)	До 3 баллов за человека	Заместитель директора по воспитательной работе	Раз в четверть (триместр)
5.	Активность позиции классного руководителя с обучающимися на соответствие школьной форме	Соблюдение требований к школьной форме и внешнему виду обучающихся всего класса	Подтвержденные данные об участии (по данным администрации)	5 баллов	Заместитель директора по воспитательной работе	Раз в четверть (триместр)
6.	Активность позиции классного руководителя на создание элементов образовательной инфраструктуры (сохранность кабинета)	Обновление методической базы; Обновление классного уголка; Сохранность и обновление материально-технического обеспечения класса	Подтвержденные данные об участии (по данным администрации)	до 2 баллов	Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по АХЧ	Раз в год.

Показатель (П)		Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора	Источник информации	Периодичность

