

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза И.М.Пенькова с. Марьевка муниципального района Пестравский Самарской области**

**СОГЛАСОВАНО:**

Управляющим советом  
ГБОУ СОШ с. Марьевка

Протокол № 2  
«25» октября 2021г.

Председатель

\_\_\_\_\_ Самойлова Е.М.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказ № 73  
от 25.10.2021 года

Директор ГБОУ СОШ с. Марьевка  
\_\_\_\_\_ В.В. Внуков

**Положение**

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.М.Пенькова с. Марьевка муниципального района Пестравский Самарской области**

**ПРИНЯТО:**

Педагогическим советом  
ГБОУ СОШ с. Марьевка  
Протокол № 2 от «25» октября 2021г.  
Секретарь \_\_\_\_\_ Торопова Н.А.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ с. Марьевка  
\_\_\_\_\_ Г.А.Пигарева  
«25» октября 2021 г.

## 1. Общие положения

1.1 Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, далее «Положение», разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании» с изменениями, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утверждённым постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196, Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, утверждённым Приказом министерства образования и науки РФ от 27.10.2011 года № 2562, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.М.Пенькова с. Марьевка муниципального района Пестравский Самарской области (далее-Учреждение), Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановлением правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №83 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений.» (с изм., внесёнными Постановлением Правительства от 17.02.2007. №14), Постановлением правительства Самарской области № 201 от 11.06.2008 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», приказа министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказ министерства образования и науки Самарской области № 4-од от 18.01.2012 г. «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области № 29-од от 19.02.2009 г. «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области № 25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области № 8-од от 08.02.2010 «О внесении изменений в Приказ министерства образования и науки Самарской области №

25-од «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении Порядка составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности государственных учреждений Самарской области, находящихся в ведении министерства образования и науки Самарской области» от 01.03.2011 №28-од, Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчёта нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программ дошкольного образования в расчёте на одного воспитанника за счёт средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области № 398 от 08.09.2010 г., № 702 от 27.10.2011 г. с изм., внесёнными Постановлением Правительства Самарской области № 485 от 06.10.2009 г., Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 г. «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника) (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 11.03.2009 № 92, от 09.10.2009 г. № 536, от 23.06.2010 № 299, от 12.10.2011 № 575, с изм., внесёнными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 № 485), Приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.08.2021 года № 412-ОД «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 года № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»

1.2. Настоящее Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, работникам административно – управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам общеобразовательного Учреждения и распространяется на педагогических работников Учреждения, административно – управленческий, обслуживающий персонал, иных работников Учреждения.

1.3. Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы работников при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества и эффективности учебно-

воспитательного процесса, закрепления квалифицированных кадров, укрепления материально-технической базы Учреждения.

1.4. Стимулирующие выплаты определяются педагогическим работникам, административно – управленческому и обслуживающему персоналу, и иным работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору Учреждения утверждаются учредителем.

1.6. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается учредителем по результатам работы за учебный год (сентябрь) и за календарный год (январь) в соответствии с положением.

1.7. Настоящее положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Марьевка (в Учреждение), Идакринского филиала ГБОУ СОШ с. Марьевка, Краснополянского филиала ГБОУ СОШ с. Марьевка реализующего общеобразовательные программы начального общего и основного общего образования, структурного подразделения ГБОУ СОШ с. Марьевка детский сад «Колокольчик», внутреннее структурное подразделение Идакринского филиала ГБОУ СОШ с. Марьевка детский сад «Журавушка», внутреннее структурное подразделение Краснополянского филиала детский сад «Цветочный город» реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования (далее Детские сады).

1.8. Настоящее положение разрабатывается учреждением, утверждается приказом руководителя Учреждения после согласования с Управляющим Советом и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

1.9. Срок действия данного Положения не ограничен. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

## **2. Размер стимулирующего фонда**

2.1. Размер стимулирующего фонда работников школы Учреждения устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 01. 06. 2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» с последующими изменениями не более 18,24% от фонда оплаты труда работников Учреждения.

2.2. Стимулирующий фонд расходуеться на надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, материальную помощь.

2.3. Стимулирующие выплаты составляют: не более 67% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения педагогам Учреждения, не менее 30% от стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения работникам АХП Учреждения. Стимулирующие выплаты директору Учреждения составляют не более 3% от стимулирующего фонда оплаты труда .

2.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников Детских садов , работающих над реализацией общеобразовательной программы дошкольного образования составляет в части норматива :

1)по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования стимулирующая часть составляет 28,3% от фонда оплаты труда;

2)по реализации основной адаптированной общеобразовательной программы дошкольного образования стимулирующая часть составляет 28,3% от фонда оплаты труда;

3)по осуществлению присмотра и ухода за детьми дошкольного возраста стимулирующая часть составляет 23,2% от фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Детского сада распределяется следующим образом:

1)на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

2)на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда . Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Врачи и провизоры», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного образовательного учреждения права на получение этой надбавки.;

3)на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

4)на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

5)на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

### **3. Размер стимулирующих выплат, их характер и периодичность.**

3.1. Размер стимулирующих выплат определяется при умножении стоимости (в рублях) одного балла на сумму баллов каждого работника Учреждения. Стоимость одного балла определяется при делении стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, на общую сумму баллов, набранную работниками Учреждения. Стоимость балла рассчитывается главным бухгалтером Учреждения 2 раза в год (январь, сентябрь) по следующей схеме: стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников школы делится на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками Школы, Детского сада; стимулирующая часть фонда оплаты труда административно– хозяйственного персонала Школы делится на общее количество баллов, набранных административно – хозяйственным персоналом Школы, Детского сада. Стоимость одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда утверждается приказом директора Учреждения.

3.2. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – 1 год.

3.3. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором Учреждения.

3.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем.

3.5. Руководитель Учреждения, занимающийся преподавательской деятельностью, имеет право наряду с другими педагогическими работниками Учреждения на получение стимулирующих выплат за эффективность и качество своей преподавательской деятельности на общих основаниях.

### **4. Условия для назначения стимулирующих выплат**

- 4.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев;
  - отсутствие случаев травматизма детей и учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного педагога;
  - отсутствие дисциплинарных взысканий;

- достижение критериев качества труда работников;
- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу деятельности

## **5. Порядок установления стимулирующих выплат**

5.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются по итогам учебного года в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.2. Надбавки и доплаты административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Учреждения устанавливаются по итогам работы за полугодие и за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

5.3. Надбавки и доплаты педагогическому административно – управленческому, обслуживающему персоналу и иным работникам Детского сада устанавливаются по итогам работы за учебный год в соответствии с критериями оценки деятельности

5.4. Педагогические работники предоставляют администрации Учреждения аналитические материалы в соответствии с критериями оценки деятельности один раз в год: в январе по итогам календарного года.

5.5. Административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Учреждения представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения два раза в год: в декабре по итогам календарного года, в августе по итогам учебного года.

5.5. Педагогический, административно – управленческий, обслуживающий персонал и иные работники Детского сада представляют администрации Учреждения материалы, подтверждающие достигнутое качество работы по обеспечению организации учебно-воспитательной деятельности учреждения один раз в год: в августе по итогам учебного года

5.6. Форма материалов самоанализа утверждается приказом директора учреждения.

5.7. Размер и порядок надбавок и доплат, материальной помощи и премирования директора Учреждения устанавливаются учредителем – министерством образования и науки Самарской области.

## **6. Сроки представления информации о показателях деятельности работников учреждения**

6.1. Материалы самоанализа деятельности предоставляются работником до 25 декабря текущего года и до 25 августа председателю экспертной комиссии, утверждённой приказом директора Учреждения.

6.2. Экспертная комиссия, в соответствии со своими полномочиями обязана в течение трех дней рассмотреть материалы самоанализа работников, определить итоговое количество баллов, набранных работником, и направить обработанный материал замдиректора по учебно-воспитательной работе, который разрабатывает проект приказа Учреждения, определяющего размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, и представляет на утверждение директору Учреждения.

6.3. Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о результатах деятельности работников Учреждения по критериям не позднее 30 декабря, 30 августа.

6.4. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своих заседаниях в день предоставления информации директором Учреждения.

6.5. Директором Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета издаётся приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения, Филиалов и Детского сада.

## **7. Критерии и показатели качества труда работников учреждения**

(Листы оценивания эффективности (качества) работы работников)

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заместителя директора по УВР ГБОУ СОШ с. Марьевка \_\_\_\_\_**

за период \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов
<b>1</b>	<b>Позитивные результаты работы администрации, направленной на рост качества обучения и воспитания</b>		
1.1.	% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл	20 __/20__ уч. год _____ 20 __/20__ уч. год _____	
1.2.	Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл	20 __/20__ уч. год _____ 20 __/20__ уч. год _____	
1.3	Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла		
1.4	Количество выпускников ступени среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»: наличие – 1 балл; доля данных выпускников от их общего числа выше средней по «образовательному округу» – 2 балла		
1.5	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (русский язык по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла		
1.6	Результаты ЕГЭ выпускников ступени среднего (полного) общего образования (математика по 100-бальной шкале): выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла		
1.7	Доля выпускников ступени среднего (полного) общего образования, получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 80 и более баллов, от их общего числа: наличие – 1 балл; рост – 2 балла		
1.8	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области (для сельских школ) – 1,5 балла		
1.9	Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по «образовательному округу» – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла		
1.10	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл		
1.11	Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на «зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла		

1.12	Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек (-1) балл		
1.13	Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла	<b>Указать мероприятия</b>	
<b>2</b>	<b>Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения</b>		
2.1.	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	_____ _____ _____ <b>( указать уровень, тему и дату)</b>	
2.2.	Наличие публикаций руководителя по распространению педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе в зависимости от уровня: на муниципальном уровне-1 балл, на окружном уровне – 2 балла, на областном, всероссийском и международных уровнях – 3 балла.	<b>Указать конкретно</b>	
2.3.	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	<b>Указать конкретно</b>	
2.4.	Мониторинг результативности использования современных образовательных технологий в ОУ -1балл		
<b>3</b>	<b>Эффективность обеспечения доступности качественного образования</b>		
3.1.	Изменение доли учащихся на ступени среднего (полного) общего образования по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года: сохранение контингента - 1 балл, увеличение контингента на 3% и выше - 2 балла.		
3.2.	Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла, в 9-х классах – 0,5 балла.		
3.3.	Доля учащихся на ступени среднего (полного) общего образования, охваченных профильным обучением (за исключением универсального профиля): 50 - 79% – 1 балл; 80 - 99 % – 2 балла; 100% - 3 балла.		
3.4.	Наличие индивидуальных учебных планов у обучающихся на ступени среднего (полного) общего образования: у 20%-50% учащихся – 2 балла; у более 50 % учащихся – 3 балла; у 100 % учащихся – 4 балла		
3.5.	Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов (для сельской школы) – 3 балла; реализация не менее 15 предпрофильных курсов (для городской школы) – 3 балла		
3.6.	Организация психолого-педагогической поддержки при выборе профиля-1 балл		
<b>4</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		
4.1.	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), утверждённой органом самоуправления образовательного учреждения – 2 балла		
4.2.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла		
4.3.	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов). На уровне «образовательного округа» - 1 балл, на региональном		

	уровне и выше – 2 балла.		
4.4.	Участие руководителя образовательного учреждения в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп. На уровне округа – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла.		
<b>5</b>	<b>Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения</b>		
5.1.	Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл		
5.2.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла		
5.3.	Число уволившихся педагогов по собственному желанию составляет 3 и более человек (для сельских школ), 5 и более человек (для городских школ) за исключением лиц пенсионного возраста – (-1) балл		
5.4.	Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла		
5.5.	Доля учащихся, обеспеченных учебниками из школьных фондов: от 80 до 90% – 1 балл; выше 90% – 2 балла		
		<b>Итого</b>	

**Критерии и показатели качества труда педагога (ФИО)**  
**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.М.Пенькова с. Марьевка муниципального района Пестравский Самарской области**

№ п/п	Критерии оценивания	Значение по критерию и обоснование	Количество баллов
<b>1.</b>	<b>Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>		
1.1.	Отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на уровне ОО, федеральном и региональном уровне (текущий/итоговый контроль, административный/текущий контроль, ВПР и д.р.) – 2 балла		
1.2.	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО - 1 балл		
1.3.	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам) - 75% и более -3б		
1.4.	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла		
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам) - 75% и более – 3б		
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% - 3б		
1.7.	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100% - 2 балла		
1.8.	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя – 2 балла		
1.9.	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу» - 2 балла		
1.10.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения		

	ППк, ПМПК) – 1 балл		
1.11.	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% - 1б		
1.12.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя: - окружной уровень – 1балл, - региональный -2балла, - федеральный/международный -3балла (баллы могут суммироваться по направлениям деятельности, но не более 6 баллов в сумме)		
1.13.	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях социальной значимости (победы, призовые места) (в зависимости от уровня) - окружной уровень – 1балл, - региональный -2балла, - федеральный/международный -3балла (баллы могут суммироваться, но не более 6 баллов в сумме)		
1.14.	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику 2 балла		
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений - 1 балл		
<b>ИТОГО</b>			
<b>2.</b>	<b>Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>		
2.1.	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в <i>перечень</i>		

	<p><i>мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием(в зависимости от уровня)</i> за каждого: округ – по 0,5баллов (не более 3баллов), регион – по 1баллу (не более 5баллов), всероссийский/международный - по 1,5 балла (не более 6 баллов) баллы могут суммироваться, но не более 14баллов</p>		
2.2.	<p>Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня): округ -1балл регион -2балла всероссийский -3балла</p>		
2.3.	<p>Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя ( на уровне целевых показателей ОУ) - не менее 80% - 2 балла</p>		
2.4.	<p>Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня): за каждого: - округ – по 0,5баллов (не более 3баллов) - регион – по 1 баллу (не более 5 баллов), - всероссийский – по 1,5б (не более баллов)</p>		
2.5.	<p>Наличие обучающихся, <i>вовлеченных учителем</i>, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты - за каждого за отчетный период -2 балла</p>		
2.6.	<p>Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или)болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику ( на уровне целевых показателей ОУ) -</p>		

	выше 20% - 2балла		
2.7.	Доля обучающихся, подготовленных учителем и получивших право участвовать в окружном этапе ВсОШ, от числа участников школьного этапа по предмету: не менее 2% -1 балл не менее 4% -2 балла не менее 6% -3 балла		
2.8.	Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя- 2 балла		
2.9.	Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО -2 балла		
<b>ИТОГО</b>			
<b>3.</b>	<b>Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>		
3.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в деятельности образовательной организации как ресурсной ( <i>экспериментальной, опорной и т.д.</i> ) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня): - округ -1 балл, - регион -2 балла, баллы могут суммироваться, но не более 6 баллов		
3.2.	Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику – 2 балла		
3.3.	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом		

	КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО - менее 100% -0 баллов, 100% -3балла		
3.4.	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора) – 3 балла		
3.5.	Результативность формирования ФГ обучающихся - <b>3-4 классы</b> наличие обучающихся 1-2 уровня от 35 до 40% -1 балл, от 41 до 50 – 2 балла, от 51 до 60% - 3 балла, <b>5-6 классы</b> - наличие обучающихся 2-3 уровня от 35 до 40% -1 балл, от 41 до 50 – 2 балла, от 51 до 60% - 3 балла, <b>7-9 классы</b> наличие обучающихся 3-4 уровня от 35 до 40% -1 балл, от 41% до 50% – 2 балла, от 51% до 60% - 3 балла, от 61 % или наличие обучающихся достигших 5-6 уровня -4 балла		
<b>ИТОГО</b>			
<b>4.</b>	<b>Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>		
4.1.	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня): - округ -1балл, - регион -2алла, баллы могут суммироваться, но не более 6баллов		
4.2.	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, грантов (индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и <i>распространения результатов использования гранта</i> - муниципальный -1балл - округ -2балла - регион -3балла - РФ - 4балла		
4.3.	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)		
		окр	рег
	победитель/ лауреат I ст/ дипломант I ст	3	5
	призер/лауреат /дипломант	2	4
			РФ
			7
			6

	участник	1	3	3		
4.4.	Результативность участия родительской общественности в оценке качества образовательных услуг, достижении НП «Образование» 50% - 80% -1балл 81% -100% - 2балла					
4.5.	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов (ЦОС – 2балла, Академия Минпросвещения России -2балла, по вопросам цифровой трансформации системы образования и (или) цифровизации системы образования - 2балла)					
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог – 1 балл					
<b>ИТОГО</b>						
<b>5.</b>	<b>Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО - более 72% - 1б					
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя <i>во время образовательного процесса</i> -2балла					
5.3.	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов – 1 балл					
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно транспортных происшествий по вине учащихся – 3 балла					
5.5.	Оформление документации классными руководителями на учащихся с ОВЗ в соответствии с требованиями – 2 балла;					
<b>ИТОГО</b>						
<b>ВСЕГО</b>						

**Лист оценивания эффективности (качества) работы библиотекаря ГБОУ СОШ с.Марьевка**

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
	<b>Высокая организация работы</b>			
1	Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда, по сравнению с прошлым годом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
2	Участие в различных научно-практических конференциях, конкурсах проектов	1		
3	Количество ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем, в сравнении с предыдущем периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
4	Оформление тематических выставок	1		
5	Использование ИКТ в работе	2		
6	Количество мероприятий для учащихся, в которых активно участвовал библиотекарь, в сравнении с предыдущем периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
7	Проведение анализа по определению читательских потребностей обучающихся и уровня их	1		

	читательской активности			
8	Наличие банка данных недостающей в библиотечном фонде учебной литературы	0,5		
9	Количество книговыдач по сравнению с прошедшим периодом:			
	- не изменилось	0,5		
	-возросло	1		
10	Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	0,5		
11	Отсутствие надстач и излишков по результатам инвентаризации библиотечного фонда	0,5		
		итого		

**Критерии и показатели качества труда работников  
структурного подразделения детского сада «Колокольчик» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области  
средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.М.Пенькова с. Марьевка муниципального района Пестравский  
Самарской области**

№ п/п	Критерий оценивания	Значение по критерию	Кол-во набранных баллов (заполняется работником)	Максимальное кол-во баллов	Оценка руководителя
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Эффективность образовательно-воспитательного процесса – за инновационные педагогические технологии (стимулирующие выплаты воспитателям, музык. руководителю)</b>				
1.1.	<b>Результаты организации развивающей среды в групповых комнатах в соответствие с ФГОС</b> 3 балла – свыше 74%; 2 балла – от 50% до 74%; 1 балл – до 50%	Презентация изменений предметной среды		<b>3</b>	
1.2.	<b>Качество и результативность ведения документации:</b> <i>3 балла – документация соответствует всем требованиям и отличается творческим подходом к подбору, изложению материала, форме, эстетике оформления;</i> <i>2 балла – документация соответствует предъявленным требованиям;</i> <i>1 балл – документация ведется своевременно, но отмечаются единичные рекомендации по оформлению, содержанию</i>			<b>3</b>	
1.2.	<b>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня и при наличии призового места). За участие на любом уровне – 1 балл.</b> <i>3 балла – на федеральном и международном уровне;</i> <i>3 балла – на областном уровне;</i> <i>5 баллов – на муниципальном и окружном уровне</i>	приложить ксерокопии подтверждающих участие документов: сертификаты, грамоты, дипломы		<b>11</b>	
1.3.	<b>Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения):</b> <i>4 балла – на областном уровне;</i>	Указать уровень, тему и дату семинара, приложить ксерокопию		<b>4</b>	

	3 балла – на окружном уровне; 2 балла – на муниципальном уровне;	подтверждающего документа			
1.4.	<b>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня):</b> 7 баллов – на федеральном и международном уровне; 6 баллов – на областном уровне; 5 баллов – на муниципальном и окружном уровне	приложить ксерокопию подтверждающих документов, указать дату и место		7	
1.5.	<b>Проведение открытых мероприятий:</b> 5 баллов – на областном уровне; 4 балла – на окружном уровне; 3 балла – на муниципальном уровне	Указать уровень, дату, группу, тему		5	
1.6.	<b>Наличие публикаций в периодических изданиях, на сайтах, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:</b> 2 балла – на федеральном и международном уровне; 2 балла – на областном уровне; 3 балла – на муниципальном и окружном уровне	Приложить материалы публикаций		7	
1.7.	<b>Наличие мероприятий, проведенных с использованием внешних ресурсов: сельской библиотеки, Детской музыкальной школы, школы и с привлечением сотрудников различных служб:</b> - наличие – 2 балла	Приложить копию подтверждающих документов		2	
1.8.	<b>Результативность работы с родителями:</b> - за каждое мероприятие – 1 балл (не более 5)	Приложить материалы мероприятий		5	
1.9.	<b>Наличие постоянного обновляемого сайта (страницы) педагога или группы:</b> - наличие – 3 балла			3	
<b>ИТОГО:</b>				<b>50</b>	
<b>2.</b>	<b>За выслугу лет</b> (стимулирующие выплаты по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня (младший воспитатель))				
При выслуге от 3 до 10 лет – 10 % должностного оклада		Трудовая книжка	10% - 15%		
При выслуге свыше 10 лет – 15 % должностного оклада					
<b>ИТОГО:</b>			<b>15%</b>		

<b>3.</b>	<b>За сложность контингента воспитанников (стимулирующие выплаты воспитателям, музык. руководителю, помощникам воспитателей)</b>				
3.1.	<b>Наличие детей разного возраста:</b> <i>два возраста – 1 балл три возраста – 2 балла</i>	Приказ об разновозрастной группе		<b>2</b>	
3.2.	<b>Присутствие детей с особыми образовательными нуждами. При наличии отраженной в плане работы – 2 балла; только присутствие ребенка – 1 балл.</b>	Приложить списки детей с указанием возраста, копию медицинского заключения и таблицу посещаемости.		<b>2</b>	
3.3.	<b>Превышение предельной плановой наполняемости из расчета площади групповой (игровой).</b> <i>Да – 2 балла</i>	СанПин 2.4.1.3049-13 (изменения) от 15 мая 2013 г. N 26		<b>2</b>	
<b>ИТОГО:</b>				<b>6</b>	
<b>4.</b>	<b>За обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ (стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателей, заместителю руководителя СП)</b>				
4.1.	<b>Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе:</b> <i>3 балла – посещаемость составляет свыше 71%; 2 балла – посещаемость составляет от 61% до 70%; 1 балл – посещаемость составляет от 50% до 60%</i>	Справка по табелям посещаемости за оцениваемый период		<b>3</b>	
4.2.	<b>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников вследствие проведения оздоровительных и профилактических мероприятий в части организации охраны жизни и здоровья детей.</b> <i>Снижение – педагогический состав - 2 балла, помощники воспитателя – 1 балл; Стабильно низкий уровень – пед. состав -1 балл, помощники воспитателя – 0,5 балла.</i>	Справка заместителя руководителя СП		<b>2</b>	
4.3.	<b>Обеспечение адаптации к ДОУ вновь поступающих детей.</b> <i>Легкая и средняя адаптация: воспитатели – 2 балла, пом. воспитателя – 1 балл; тяжелая адаптация: воспитатели – 1 балл, пом. воспитателя – 0,5 балла.</i>	Предоставить лист адаптации по истечении срока адаптационного периода		<b>2</b>	
<b>ИТОГО:</b>				<b>7</b>	
<b>5.</b>	<b>За качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников (стимулирующие выплаты воспитателям, музык. руководителю, руководителю СП, заместителю руководителя СП, помощникам воспитателей, бухгалтеру, завхозу, сторожам, повару, кухонному работнику, рабочему по обслуживанию здания, уборщику служебных помещений, раб. по стирке белья)</b>				

5.1.	Отсутствие кредиторских задолженостей и остатков средств на счетах учреждения отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверках по вопросам финансово-хозяйственной деятельности на конец отчетного периода	Приложить ксерокопии документов об итогах ревизий и проверок		2	
5.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации качественного питания, разнообразного меню и соблюдению норм физиологического питания – 1балл. Отсутствие задолженостей по родительской плате 1 балл	По итогам контроля		2	
5.3.	Отсутствие замечаний по работе с документами: административный состав – 2 балла; технический и обслуживающий персонал – 1 балл.	По итогам контроля		2	
5.4.	Качественное и своевременное выполнение: СанПиН – 1 балл, правил внутреннего трудового распорядка – 1 балл	По итогам контроля		2	
5.5.	Благоустройство территории и активное участие в субботниках – 2 балла.	По итогам контроля		2	
5.6.	Отсутствие травматизма среди воспитанников: педагогический и административный состав – 2 балла; технический и обслуживающий персонал – 1 балл.			2	
5.7.	Безупречное соблюдение правил противопожарной безопасности – 1 балл, инструкций по охране труда и техники безопасности в групповых и служебных помещениях ДОУ – 1 балл	По итогам контроля		2	
	<b>ИТОГО:</b>			<b>14</b>	

**Лист оценивания эффективности (качества) работы главного бухгалтера, бухгалтера ГБОУ СОШ с.Марьевка**

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	<b>Высокая организация работы</b>			
1	Участие в реализации программы развития школы	1		
2	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов	1		
3	Отсутствие замечаний к составлению проекта финансово-хозяйственного плана учреждения на очередной год	1		
4	Исполнение утвержденного бюджета школы по бюджетным и внебюджетным средствам на 100%	1		
5	Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	1		
6	Отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности	1		
7	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	1		
8	Соблюдение сроков выверки расчетов по налоговым платежам во внебюджетные фонды и с поставщиками товарно-материальных ценностей	1		
9	Замечания со стороны проверяющих			
	-снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом	1		
	-отсутствие замечаний	1		
10	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	1		
11	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	1		

12	Своевременное составление и предоставление отчетности:			
	-бухгалтерской	1		
	-налоговой	1		
	-статистической	1		
13	Прохождение курсов повышения квалификации(не реже 1 раза в 5 лет)	1		
14	Использование в работе информационно-правовых, справочных электронных систем	1		
		итого		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы уборщика производственных и служебных помещений ГБОУ СОШ с.Марьевка**

---

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	<b>Высокая организация работы</b>			
1	Отсутствие замечаний и предписаний по санитарному состоянию закрепленных помещений	1		
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззараживающими средствами	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды	1		
5	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
6	Качественное исполнение должностных обязанностей	1		
		итого		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы сторожа ГБОУ СОШ с.Марьевка**

---

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само- оценка	оценка экспертной группы
	<b>Высокая организация охраны учреждения, уборки территории</b>			
1	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	1		
2	Отсутствие замечаний по санитарно- техническому состоянию территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Отсутствие замечаний по соблюдению правил пожарной и электробезопасности	1		
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
		Итого		

Лист оценивания эффективности (качества) работы повара ГБОУ СОШ с. Марьевка \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	максимальный коэффициент показателя	самооценка	оценка экспертной группы ОУ
1	2	3	4	5
	<b>Высокое качество организации питания</b>			
1	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания	1		
2	Своевременное и качественное оформление отчётной документации по профилю работы	1		
3	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований к организации питания	1		
4	Отсутствие нарушений правил и инструкций по охране труда и пожарной безопасности	1		
5	Отсутствие замечаний по сохранности товарно-материальных ценностей	1		
		Итого		

Лист оценивания эффективности (качества) работы рабочего по комплексному обслуживанию зданий ГБОУ СОШ с.Марьевка

за период \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
	<b>Высокая организация охраны учреждения, уборки территории</b>			
1	Благоустройство территории и активное участие в субботниках	1		
2	Отсутствие замечаний по санитарно- техническому состоянию зданий, территории	1		
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1		
4	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в надлежащем состоянии	1		
		итого		

**Лист оценивания эффективности (качества) работы заведующий хозяйством**

Ф.И.О.

**ГБОУ СОШ с.Марьевка муниципального района Пестравский Самарской области**

№	Критерии оценки и показатели эффективности	макс. коэфф. показателя	само-оценка	оценка экспертной группы
1	2	3	4	5
<b>1</b>	<b>Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>			
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения:			
1.1.	-отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части соблюдения санитарно-гигиенических условий детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств);	1		
1.2.	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений;	1		
1.3.	-отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	1		
<b>2</b>	<b>Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении</b>			
2.1.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и поддержание их работоспособности	1		
2.2.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности.	1		
<b>3</b>	<b>Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря</b>			
3.1.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1		

3.2.	Высокое качество подготовки и организации работ по текущему и капитальному ремонту	1		
3.3.	Участие в разработке плана по энергосбережению	1		
3.4.	Отсутствие замечаний по учёту и хранению товарно-материальных ценностей	1		
3.5.	Контроль своевременности выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	1		
3.6.	Своевременность проведения инструктажей по охране труда с подчинёнными сотрудниками	1		
3.7.	Осуществление контроля внешнего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	1		
3.8.	Отсутствие случаев травматизма среди подчинённых сотрудников	1		
3.9.	Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	1		
3.10.	Непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	1		
	<b>Итого баллов:</b>			

## **9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения (подтверждается соответствующими документами);

- в связи с трудным финансовым (семейным) положением и другими форс – мажорными обстоятельствами;

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам Учреждения материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором Учреждения.

9.5. Порядок выплаты материальной помощи педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу, иным работникам Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

9.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется учредителем – министерством образования и науки Самарской области.

## **10. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала и иных работников Учреждения**

10.1. Работникам Учреждения может быть выплачена премия за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

10.2. Основными показателями премирования педагогических работников, административно – управленческого персонала, иных работников Учреждения являются:

- результаты работы Учреждения в целом;

- своевременное, качественное выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;

- активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей;

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;

- выполнение работ высокой напряжённости и интенсивности (большой объём работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, и др.);

- конструктивная инициатива, творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественное выполнение важных (срочных) работ и мероприятий, своевременную сдачу отчетности

- за успешную работу по реализации программы развития школы, плана работы (учебная, методическая, научная, экспериментальная, воспитательная работа; хозяйственно-финансовая деятельность)

- за эффективную организацию воспитательной работы среди учащихся, качественное выполнение планов и программ по воспитательной работе;

- в связи с профессиональным праздником;
- оказание помощи в работе с молодыми специалистами;
- юбилей работника (50, 55, 60 лет).

10.3. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам.

10.4. Педагогические работники Учреждения, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

10.5. Порядок премирования педагогических работников, административно – управленческого, обслуживающего персонала, иных работников Учреждения определяется директором Учреждения и оформляется приказом.

10.6. Порядок премирования директора Учреждения определяется учредителем – министерством образования и науки Самарской области.