

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
основная общеобразовательная школа с. Севрюкаево муниципального района
Ставропольский Самарской области**

ПРИНЯТО

Общим собранием
Трудового коллектива
Протокол № 1 от 29.09.21 г.

СОГЛАСОВАНО

Управляющий совет
ГБОУ ООШ с. Севрюкаево
Протокол № 2 от 29.09.21 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ ООШ
с. Севрюкаево А.А. Глебов
Приказ № 52/4-од от 29.09.2021

Локальный акт №6
(новая редакция)

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда оплаты труда
работников

1. Общие положения.

1.1 Положение «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Севрюкаево», в дальнейшем «Положение», разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Севрюкаево, усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

Положение разработано на основе:

- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021 года «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.2 Положение, изменения и дополнения к нему согласуются с Управляющим советом ГБОУ ООШ с.Севрюкаево и утверждаются приказом директора школы.

1.3 Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

Не более 3% - на надбавки за результативность и качество работы директору школы;

Не более 2% - на надбавки за результативность и качество работы заместителям директора по УВР;

Не менее 2% - на надбавки за результативность и качество работы главному бухгалтеру;

Не более 7% - на стимулирующие выплаты разового характера;

Не более 26% - на стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала;

Не менее 60% - на надбавки за результативность и качество работы и на надбавки за выслугу лет длительного характера.

2. Порядок предоставления надбавок за результативность и качество работы.

2.1 Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижение результатов;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее положение.

2.2 Виды, порядок и условия предоставления стимулирующих выплат директору школы утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления Минобрнауки Самарской области.

2.3 Условия назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работникам школы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4 Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом ГБОУ ООШ с.Севрюкаево и утверждаются приказом директора школы. Список критериев является приложением к

данному Положению.

2.5 Размер надбавки за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла данного направления на количество баллов, набранных данным работником по этому направлению. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками по данному направлению.

2.6 Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работники 2 раза в год - в сентябре и январе, представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;
- экспертная комиссия в течение 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работников по итогам полугодия, года и за разовый объем работы;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течение 2-х рабочих дней согласовывает показатели деятельности работников;
- на основании решения Управляющего совета, директор в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.7 Экспертная комиссия создается приказом директора школы в количестве 4-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР (или учителю, исполняющего обязанности заместителя директора по учебно-воспитательной работе).

2.8 Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется 2 раза в год - в сентябре и январе.

2.9 Директор школы и заместитель директора по УВР имеют право на установление надбавок за результативность и качество работы по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер надбавок за результативность и качество работы директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления МОиН Самарской области по представлению Управляющего совета.

2.10 Надбавки за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

2.11 Надбавки за результативность и качество работы в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника.

Решение о снижении размера надбавок за результативность и качество работы принимает директор школы по представлению председателя экспертной комиссии.

2.12 Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении согласно пункту настоящего Положения. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников. Вновь прибывший работник через 4 месяца работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности. Экспертная комиссия в течение 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника по итогам полугодия.

На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет, в течение 2-х рабочих дней согласовывает показатели деятельности работника. На основании решения Управляющего совета, директор в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.13 В случае перевода работника на должность, имеющую смежные должностные обязанности, надбавка за результативность и качество работы сохраняется.

2.14 В случае ухода в декретный отпуск надбавка за результативность и качество работы сохраняется по выходу из него.

2.15 Условиями для назначения стимулирующих выплат вновь принятых сотрудников из других образовательных учреждений являются:

- наличие листа оценивания качества работы работника с предыдущего места работы заверенного подписью и печатью руководителя;
- наличие справки бухгалтера с прежнего места работы о количестве и стоимости баллов заверенной подписью и печатью;

2.16 Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной работе школы устанавливаются на основании критериев эффективности работы заместителей руководителя, выделенных из действующих критериев оценки эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, Управляющий совет утверждает показатели деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной работе, выплаты устанавливаются приказом директора школы.

Заместитель директора имеет право на установление надбавки за результативность и качество работы длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях.

2.17 Надбавки за результативность и качество работы в структурном подразделении, реализующее основные общеобразовательные программы дошкольного образования СПДС «Красная шапочка», регламентируются положением «О порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СПДС «Красная шапочка».

Приложение
к Положению «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников
ГБОУ ООШ с.Севрюкаево».

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1	Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам): 1 группа (русский, ин.яз, математика, физика, 1 класс) 2 группа: литература, история, обществознание, химия, география, биология, информатика, 2-4 кл) 3 группа: физкультура, технология, ОБЖ, ИЗО, музыка, астрономия, ОДНКНР	1 группа- 3 б. 2 группа-2 б. 3 группа-1 б.	3б.		
1.2	Снижение численности (отсутствие) обучающихся-ся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов .	Отсутствие неуспевающих обучающихся – 2 балла; снижение – 1 балл.	2 б.		
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-2 б.	2 б.		
1.4	Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%.	2 б.	2 б.		
1.5	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»	3 б.	3 б.		
1.6	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(ам)	75 % и более -3 б.	3 б.		

1.7	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования выше чем в среднем по русскому языку и математике и соответствующему уровню в ОО	Выше чем в среднем по преподаваемому предмету (-ам) и соответствующему уровню в ОО - 2 балла	2 б.		
1.8	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК).		1 б.		
1.9	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов.		1 б.		
1.10	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%.		1 б.		
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 и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%.		1 б.		
1.12	Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших).		1 б.		
1.13	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	50% -74% - 1 балл 75%-85% - 2 балла 86%-100% -3 балла	3 б.		

	проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя				
1.14	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	Школьный уровень-1 б. Окружной уровень-2 б. Региональный уровень-3 б.	3 б.		
1.15	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.	30 % и более-1 б. 50 % и более-2 б.	2 б.		
1.16	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.		2 б.		
1.17	Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.		1 б.		
1.18	Отсутствие обоснованных письменных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений.		1 б.		
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения					
2.1	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	По школе: Победитель (призер)-2 б. По округу: Победитель- 4 б. Призер-3 б. По региону: Победитель (призер)-5 б.	5 б.		

2.2	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).	По округу: Участие-1 б. Победитель- 3 б. Призер-2 б. По региону: Участие-2 б. Победитель- (призер)-4 б. Всероссийский уровень: Участие-3 б. Победитель-6 б. Призер-5 б.	6 б.		
2.3	Доля обучающихся 4-9 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийской олимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя.	от 50 % до 80 %-1 б. 80 % и выше-2 б.	2 б.		
2.4	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня).	По школе: Победитель (призер)-2 б. По округу: Победитель- 4 б. Призер-3 б. По региону: Победитель(призе р)-5 б.	5 б.		
2.5	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, 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.	1%-4% - 1 балл 5%-7% - 2 балла 8%-10% - 3 балла Более 10% - 4 балла	4 б.		
2.6	Доля обучающихся 6-9-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.	1%-4% - 1 балл 5%-7% - 2 балла 8%-10% - 3 балла Более 10% - 4 балла	4 б.		
2.7	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классно-го руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия».		3 б.		

2.8	Доля обучающихся 1-9-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-100 %	До 30% - 0,5 баллов 30% - 49% - 1 балл 50%-69% - 1,5 балла 70%-84% - 2 балла 85% и более - 3 балла	3 б.		
2.9	Доля обучающихся 6-9-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.	До 30% - 0,5 баллов 30% - 49% - 1 балл 50%-69% - 1,5 балла 70%-84% - 2 балла 85% и более - 3 балла	3 б.		
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе.					
3.1	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.	50% - 1 балл 100% - 2 балла	2 б.		
3.2	Формирование и результативность функциональной грамотности у обучающихся (на основе результатов мониторингов и (или) справки администратора).	3-4 уровень - не менее 40 %-3 б. 5-6 уровень - не менее 20 %- 4 б.	4 б.		
3.3	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью		1 б.		

4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.					
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).	Школьный уровень-1 б. Окружной уровень-2 б.	2 б.		
4.2	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Окружной уровень-4 б. Региональный уровень-5 б.	5 б.		
4.3	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 распространения результатов использования гранта.		3 б.		
4.4	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).	Окружной уровень: Участие-2 б. Призер-3б. Победитель-4б. Региональный уровень: Участие-3 б. Призер-4 б. Победитель-5 б.	5 б.		
4.5	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.	Публикации на сайте ОО – 0,5 балла (за каждую), СМИ, окружной, региональный уровень – 1 балл; всероссийский уровень – 2 балла. Баллы суммируются.	2 б.		

4.6	Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов.	До 72 часов – 0,5 баллов; до 108 часов – 1 балл; до 144 часов – 2 балла; более 144 часов – 3 балла.	3 б.		
4.7	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог.	1 балл	1 б.		
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей					
5.1	Доля обучающихся классного коллектива (1-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.	От 80% - 2 балл; от 90% - 3 балла; 100% - 4 балла.	4 б.		
5.2	Отсутствие в течение учебного года подтвержденных фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса		2 б.		
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.	2% - 1 балл; 3% - 2 балла; 4% - 3 балла; 5% - 4 балла.	4б.		
5.4	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.		1 б.		

Подпись работника _____ «_____» _____ 20_____ г.

Члены комиссии

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) главного бухгалтера ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1	Отсутствие замечаний о несвоевременности или недостоверности сдачи отчетов	до 10 баллов	10 б.		
2	Освоение и использование новых методов в работе, повышение квалификации	до 10 баллов	10 б.		
3	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов, дисциплинарных взысканий.	до 10 баллов	10 б.		
4	Отсутствие ошибок по начислению заработной платы работникам	до 10 баллов	10 б.		
5	Разработка новых программ, положений, подготовка материалов экономии, прогнозных расчетов	до 10 баллов	10 б.		
6	Качественное и своевременное ведение документации	до 10 баллов	10 б.		
7	Создание информационной базы данных (сайт)	до 10 баллов	10 б.		
8	Интенсивность и напряженность работы	до 10 баллов	10 б.		
	Итого		80 б.		

Подпись работника _____ « _____ » _____ 20 _____ г.

Члены комиссии

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) библиотекаря ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1	Высокая читательская активность обучающихся	100%-80% -30 баллов 79% - 60% -5 баллов 59% -40% -2 баллов менее 40% -0 баллов	30 б.		
2	Участие в общешкольных, городских и областных мероприятиях, в работе МО	1 мероприятие - 1 балл	5 б.		
3	Оформление тематических выставок	1 выставка – 1 балл	5 б.		
4	Активное использование информационных технологий в работе школьной библиотеки	до 10 баллов	10 б.		
5	Проведение библиотечных уроков с обучающимися	1 урок – 1 балл	5 б.		
6	Своевременное ознакомление работников и учащихся школы о поступлении художественной и учебной литературы	до 5 баллов	5 б.		
	ИТОГО		60 б.		

Подпись работника _____

«_____» _____ 20____ г.

Члены комиссии

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 5баллов	5 б.		
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 5 баллов	5 б.		
3	Качественное обеспечение сохранности имущества	до 5 баллов	5 б.		
4	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 10 баллов	10 б.		
5	Профилактика, своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	до 2 баллов	2 б.		
6	Интенсивность и напряженность работы	до 3 баллов	3 б.		
7	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 5 баллов	5 б.		
8	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	до 3 баллов	3 б.		
9	Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	до 2 баллов	2 б.		
10	Быстрое и эффективное реагирование на нештатные ситуации: взлом, битье стекол, пожар и т.д.	до 10 баллов	10 б.		
11	Своевременное реагирование на выявленные неполадки имущества, информирование непосредственно своего руководителя	до 10 баллов	10 б.		
12	Своевременное и эффективное реагирование на запросы работников школы, по обеспечению их необходимыми для работы материальными ценностями	до 10	10 б.		
13	Контроль за качеством проведения ремонта здания	до 10	10 б.		
14	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	до 5баллов	5 б.		
15	Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до 5баллов	5 б.		
	Итого		90 б.		

Подпись работника _____

«_____» _____ 20____ г.

Члены комиссии

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) секретаря ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 10 баллов	10 б.		
2	Интенсивность и напряженность работы	до 15 баллов	15 б.		
3	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 10 баллов	10 б.		
4	Отсутствие необоснованных задержек по рассылке входящей и исходящей документации	до 15 баллов	15 б.		
5	Отсутствие замечаний по ведению документации по учащимся	до 10 баллов	10 б.		
	Итого		60 б.		

Подпись работника _____ «_____» _____ 20_____ г.

Члены комиссии

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) сторожа ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1	Профилактика, своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	до 5 баллов	5 б.		
2	Интенсивность и напряженность работы	до 5 баллов	5 б.		
3	Быстрое и эффективное реагирование на нештатные ситуации: взлом, битье стекол, пожар и т.д	до 5 баллов	5 б.		
4	Своевременное реагирование на выявленные неполадки имущества, информирование непосредственно своего руководителя	до 5 баллов	5 б.		
5	Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до 5 баллов	5 б.		
	Итого		25 б.		

Подпись работника _____

«_____» _____ 20____ г.

Члены комиссии

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) уборщика служебных помещений ГБОУ ООШ с.Севрюкаево

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания	Мак. Кол-во баллов	Кол-во баллов работника	Экспертный балл
1	Качественное обеспечение сохранности имущества	до 5 баллов/0,5 года	5 б.		
2	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 5 баллов/1 год	5 б.		
3	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм, содействие в условиях для безопасной работы	до 10 баллов/0,5 года	10 б.		
	Эффективное реагирование на нештатные ситуации: взлом, битье стекол, пожар и т.д.	до 5 баллов/0,5 года	5 б.		
	Качественное устранение выявленных неполадок имущества, информирование непосредственно своего руководителя	до 10 баллов/0,5 года	10 б.		
	Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до 5 баллов/0,5 года	5 б.		
	Итого		40 б.		

Подпись работника _____ «_____» _____ 20____ г.

Члены комиссии

