

Принято

общим собранием трудового коллектива
Протокол № 3 от « 24 » сентября 2021г.
Председатель общего собрания

Утверждено

Директор ГБОУ ООШ № 9
_____ М. Б. Пискунов
Приказ №108/5-од от «27» сентября 2021г

Согласовано

с Управляющим советом ГБОУ ООШ № 9
Протокол № 3 от «27» сентября 2021г.
Председатель Управляющего совета школы
_____ Панкова Д.Б.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
_____ Карпова Т.Е.
Протокол заседания профсоюзного
Комитета №1 от «24» сентября 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ**О материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 9 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**

(новая редакция)

Настоящее Положение разработано в соответствии с: Трудовым кодексом Российской Федерации; Законом РФ «Об образовании»;

Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года 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»;

Постановлениями Правительства Самарской области от 21.06.2006г. № 83, от 27 июля 2007 № 118, от 11 июня 2008 № 201, от 29.10.2010г. № 563, от 14.04.2011г. № 119, от 26.05.2011г. № 204 «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»», от 12.10.2011г. № 578, 27.10.2011г. № 702, «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 21 марта 2013г. №107 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 22.01.2014г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

Постановлением правительства Самарской области от 31.12.2015 № 917 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013г. № 690»;

Постановлением Правительства Самарской области от 18.04.2017 № 245 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «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 расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета»»;

Постановлением Правительства Самарской области от 02.02.2018 № 57 «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 организаций и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2019 № 913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

Распоряжением Минобрнауки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»; приказами министерства образования и науки Самарской области:

- от 02.04.2009г. № 295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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»;

от 19.02.2009г. № 31-од «Об утверждении размера и порядка выплат стимулирующего характера руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области» с учетом изменений, внесенных в него приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.02.2010г. № 9-од.

- от 31.08.2021г. № 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».

Положение определяет порядок установления стимулирующих выплат работникам, а также расходование средств экономии заработной платы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Данное положение способствует повышению качества образования, регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 9 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 9) и определяет порядок расходования средств экономии заработной платы.
- 1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в объеме 18,24% от фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ № 9.
- 1.3. Надбавка за результативность и качество работы вводятся с целью развития кадрового потенциала через стимулирование работников к повышению своего профессионального уровня, повышению эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, привлечения молодых специалистов и закрепления высококвалифицированных кадров в школе.
- 1.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам разработаны на основе приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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» (далее – региональный перечень).
- 1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих и поощрительных выплат работникам структурного подразделения регулируется ПОЛОЖЕНИЕМ о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 9 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области структурного подразделения

детский сад № 10 «Снежок», проходящим процедуры согласования на общем собрании работников СПДС, утверждаемых приказом директора Школы.

1.6. Суммы доплат, выплачиваемых по настоящему положению, включаются в расчет средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

2. ПРИНЦИПЫ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА

2.1. В соответствии с постановлениями Правительства Самарской области стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), причем не более 3% от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения и не менее 97% стимулирующего фонда работникам школы, которые распределяются следующим образом:

- не более 5% на стимулирующие разовые выплаты за конкретный качественный результат; не более 4% на стимулирующие выплаты заместителям директора (кроме заместителя директора по АХЧ) по учебно-воспитательной, воспитательной работе, главному бухгалтеру школы;
- не менее 88% на стимулирующие выплаты длительного характера:
- не менее 63% педагогическим работникам (в том числе педагог-психолог);
- не более 25% прочему персоналу (зам. директора по АХЧ, сторож, уборщик служебных помещений, секретарь, бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, библиотекарь).

2.2. При изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до нормализации финансирования.

2.3. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения утверждаются министерством

образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.4. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат - один год.

2.5. Условия для назначения стимулирующих выплат длительного характера:

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

2.6. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии результативности и качества работы (эффективность труда) работников (далее Критерии) и их балльная оценка, которые определяются общественной комиссией по стимулирующим выплатам работникам, согласовываются с Управляющим советом и утверждаются приказом директора ГБОУ ООШ № 9. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается. Перечень Критериев для учителя, педагога-психолога и работников являются Приложение № 1, Приложение №2 и Приложение № 4 к данному Положению. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется путем умножения количества баллов, набранных этим работником в соответствии с Критериями, на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется через деление соответствующей квоты стимулирующего фонда в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками, претендующими на выплаты данного характера и рассчитывается 1 раз в год: в сентябре. Вновь принятые работники имеют право на установление стимулирующих выплат при наличии условий, прописанных в пункте 2.5.

Критерии оценивания и значения по критерию стимулирующих выплат могут меняться в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения на определенный период.

Перечень критериев, утвержденных Приказом (утв. от 31.08.2021г. № 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»), может быть дополнен образовательным учреждением не более чем шестью критериями.

Каждый работник может обратиться с предложениями по критериям оценивания и их значению в Общественную комиссию по стимулирующим выплатам. Общественная комиссия выносит мотивированное мнение по предложениям на общее собрание работников. В шкалу критериев оценивания и значений по критериям стимулирующих выплат вносятся изменения, если за них проголосовало простое большинство сотрудников. Новая шкала вводится в действие решением Управляющего совета.

2.7 Критерии эффективности труда руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ № 9 на основании решения экспертной комиссии Центрального управления. Надбавка за эффективность (качество) работы устанавливается на основании критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей СПДС, утвержденных приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 31-од (в редакции Приказов министерства образования и науки Самарской области от 24.07.2014 N 237-од, от 13.02.2015 N 50- од, от 03.07.2017 N 262-од).

2.8. Для получения стимулирующих выплат работник не позднее 1 сентября текущего учебного года должен представить в общественную комиссию по стимулирующим выплатам материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями. Вновь принятым сотрудникам, при условии перевода из иного образовательного учреждения в ГБОУ ООШ № 9 сохраняется размер стимулирующих выплат, установленных на предыдущем месте работы.

2.9. Общественная комиссия по стимулирующим выплатам состоит из 5-ти человек, которых избирают на педагогическом совете путем открытого голосования. Состав комиссии может меняться ежегодно. Деятельность Общественной комиссии по стимулирующим выплатам регламентируется Положением (Приложение № 3). Материалы самоанализа работников рассматриваются в срок до 6 сентября текущего учебного года.

Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа.

Общественная комиссия представляет директору протокол по результатам работы.

2.10. Аналитическая информация о показателях деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, главного бухгалтера рассматривается и утверждается директором.

2.11. Директор не позднее 10 сентября текущего учебного года представляет в Управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников ГБОУ ООШ № 9.

2.12. Управляющий совет в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников и направляет протокол о принятом решении директору не позднее 12 сентября текущего учебного года.

2.13. После получения протокола Управляющего совета об установлении стимулирующих выплат директор Школы не позднее 24 сентября текущего учебного года издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается:

- сумма стимулирующего фонда, распределяемая на надбавки за результативность и качество работы длительного характера;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат

2.14. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 4 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):

- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором ГБОУ ООШ № 9 приказа на основании решения Общественной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;
- стимулирующая выплата работнику производится из стимулирующего фонда выплат разового характера, при этом перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам не происходит.

2.15. Решение о лишении доплат и надбавок стимулирующего характера в период их действия принимается директором ГБОУ ООШ № 9 без согласования с Управляющим советом на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная

жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы. Условиями для отмены стимулирующих выплат может служить:

- ухудшение качества работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины со стороны работника, наложение дисциплинарного взыскания;
- несоблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности, наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, если ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

3. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ ЗА КОНКРЕТНЫЙ КАЧЕСТВЕННЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

3.1. В период между заседаниями Управляющего совета по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера директор может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с Управляющим советом.

3.2. Надбавка за результативность и качество работы разового характера устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных стимулирующих выплат в пределах установленной квоты определяется директором школы. Директор школы отчитывается о произведенных выплатах на заседании Управляющего совета.

3.3. По результатам основной деятельности работников или качественное выполнение ими разовых поручений могут выплачиваться надбавка за результативность и качество работы разового характера. Данные выплаты могут быть начислены как работникам, состоящим в штате учреждения, так и работникам, с которыми заключены срочные трудовые договора на выполнение определенного вида работ.

3.4. Основанием для стимулирующих выплат разового характера служат следующие критерии:

- активное участие в общественной жизни ГБОУ ООШ № 9, проведение праздников, конкурсов, смотров, семинаров;
- качественное проведение открытого урока;
- составление определенного вида бухгалтерского или другого отчета в определенные ведомства;
- составление квартальной (годовой) отчетности;
- выполнение особо важных или оперативных заданий директора;
- освоение новой технологии бухгалтерского учета (новых версий бухгалтерских программ);
- по результатам текущих проверок.

4. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЙ НА НАДБАВКУ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ РАЗОВОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Бухгалтерия готовит справку по смете расходов за соответствующий период времени о фонде оплаты труда и размере средств, направляемых на единовременное поощрение работников (суммы бюджетных и внебюджетных средств).

4.2. Руководители структурных подразделений, заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе подают предложения о размере поощрений работников в соответствии с личным вкладом каждого в результаты работы, исходя из суммы средств, направленных на надбавка за результативность и качество работы разового характера, на утверждение директору и являются основанием для издания соответствующего приказа.

4.3. Директор издает приказ о единовременном поощрении работников с

указанием основания для поощрения и размера премии, надбавки, доплаты каждому работнику.

4.4. Руководящие работники (руководители структурных подразделений, заместители директора, главный бухгалтер) поощряются директором на основании приказа с указанием оснований, предусмотренных данным положением, и размера премии, надбавки, доплаты.

4.5. Руководитель учреждения премируется из бюджетных средств, предусмотренных для оплаты труда, на основании приказов Центрального управления министерства образования и науки Самарской области.

5. УСТАНОВЛЕНИЕ РАЗОВЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Материальное стимулирование может устанавливаться из средств экономии заработной платы.

5.2. Критерии установления доплат:

- по результатам работы за квартал, год;
- за подготовку школы к новому учебному году;

5.3. Материальная помощь выплачивается в случае смерти близких родственников или в связи с тяжелым материальным положением сотрудника, возникшем в случае стихийного бедствия.

5.4. При отсутствии средств экономии заработной платы выплаты не производятся.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2022 года.

6.2. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников, согласовывается с Управляющим советом ГБОУ ООШ № 9 и вводится в действие приказом директора ГБОУ

ООШ № 9. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

6.3. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

6.4. Образовательное учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения.

Приложение №1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) *учителя*

ГБОУ ООШ №9 г.Жигулёвска

за _____ учебный год

(ФИО полностью)

№ п/п	<i>Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания</i>	<i>Баллы</i>	<i>Само оценка</i>	<i>Оцен ка коми ссии</i>
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) <i>(таблица с АСУ PCO)</i>	Отсутствие неуспевающих учащихся Русский язык, математика 4 б. Остальные предметы-3 б. Физ-ра, технология, музыка, ОБЖ-2 б. Снижение доли неуспевающих учащихся 3 б. Остальные предметы-2 б. Физ-ра, технология, музыка, ОБЖ-1 б. ИЛИ 1/3 В 1 классах выполнение базового уровня комплексной работы 100%-3 б. 80%- 1 балл		
1.2.	Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов <i>(Приказ о переводе)</i>	1(2)		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
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- 2б.		
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»	4 балла -на уровне 5 баллов- выше		
1.5.	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более 2 балла		
1.6.	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ОГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	3 балла		
1.7.	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	2б.		
1.8.	Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	1/2		
1.9.	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% <i>(при предоставлении индивидуальной карты сопровождения)</i>	2 б		
1.10.	Отсутствие обучающихся, не посещающих	1 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
	учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)			
1.11.	<p>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 (ЮИД, ШСК, Юнармия, ШСП, РДШ)</p> <p><i>Подтверждается кураторами, которые заполняют отчёты по отражённым мероприятиям в соц.сетях.</i></p>	<p>3 б.-не менее 50% обучающихся приняли участие в 20 активностях каждого движения школы (в сумме)</p> <p>2 б.- не менее 50% обучающихся приняли участие в 15 активностях каждого движения школы (в сумме)</p> <p>1 б.-не менее 50% обучающихся приняли участие в 10 активностях каждого движения школы (в сумме)</p>		
1.12.	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)	<p>Округ</p> <p>Победитель-4 б.</p> <p>Призёр- 3 б.</p> <p>Участие 2 б.</p> <p>Область</p> <p>Победитель-6 б.</p> <p>Призёр- 5 б.</p> <p>Участие 3 б.</p> <p>РФ</p> <p>Победитель- 9 б.</p> <p>Призёр- 8 б.</p> <p>Участие -5 б</p>		
1.13.	Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО	<p>3 б.-80-100%</p> <p>2 б.-50-79%</p> <p>1 б.- 30-49%</p>		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
	или имеет положительную динамику (по сведениям «Анализ результативности классов», кроме тех, которые указаны в п.1.11 открытый классный час, школьный проект)			
1.14.	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	90-100% - 2 балла 70-80% 1 балл		
1.15.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	1		
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)	Округ Победитель-4 б. Призёр- 3 б. Участие 1 б. Область Победитель-7 б. Призёр- 5 б. Участие 3 б. РФ Победитель- 9 б. Призёр- 8 б. Участие -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	Округ Победитель -3 б. Призёр -2 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
	(распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) <i>Прилагаются грамоты или заявки конкурсов.</i>	Участие 1 б. Область Победитель-4 б. Призёр- 3 б. Участие- 2 б. РФ Победитель- 6 б. Призёр- 5 б. Участие- 4 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	80-100%- 2 б 60-70%-1 б.		
2.4.	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) <i>Для начальной школы с 1 по 4 класс учитывается школьный этап олимпиады. 1 б. за призёра, 1,5 балла за победителя</i>	Округ Победитель-4 б. Призёр- 3 б. Участие 1 б. Область Победитель-7 б. Призёр- 5 б. Участие 3 б. РФ Победитель- 9 б. Призёр- 8 б. Участие 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	2 б.		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
	другие аналогичные проекты			
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	Болельщики -1 б (скриншот страницы ВКонтакте)		
2.7.	Наличие победителей и призёров среди обучающихся 6-9-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Участие -3 б. Призёр- 6 б. Победитель-7 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 (отчёт с фотографиями)	2 б. не менее 50% обуч. Приняли участие в 5 активностях. 1 б. не менее 50% обуч. Приняли участие в 3 активностях.		
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	на уровне 2 балла выше 3 балла		
3.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
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	100% 2 балла		
3.2.	Систематическое использование учителем-предметником в учебном предмете образовательных платформ и ИТ-технологий. (скриншот)	3 балла		
3.3	Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1 балл		
3.4	Доля обучающихся класса, прошедших обучение и (или) принявших участие в мероприятиях детских технопарков «Кванториум» в том числе мобильных технопарков «Кванториум».	До 5% - 0,5 б. 5-9% - 1 б. 10-14% - 1,5 б. 15% и выше- 2 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, входящих в перечень мероприятий, утвержденных приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО(в зависимости от уровня)	Округ Победитель-4 б. Призёр- 3 б. Участие 2 б. Область Победитель-5 б. Призёр- 4 б. Участие 3 б. РФ Победитель- 7 б. Призёр- 6 б. Участие- 5 б		

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
4.2.	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)	Округ Победитель-5 б. Призёр- 4 б. Участие 3 б. Область Победитель-7 б. Призёр- 6 б. Участие 4 б. РФ Победитель- 9 б. Призёр- 8 б. Участие 5 б		
4.3.	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	1 балл		
4.4.	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 <i>с приложением сертификатов, в том числе и профилактика негативной зависимости, деструктивного поведения и кибербезопасности.</i>	1 курс -0,5 балл, но не более 2 баллов		
4.5.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 балла		
5.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей			

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Баллы	Само оценка	Оцен ка коми ссии
5.1.	Доля обучающихся классного коллектива (5-9 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	90%- 2 балла 91-100% - 3 балла		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1 балл		
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 % -3 балла 3- 4 балла 5-7 баллов участие 1 балл		
5.4.	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	1 балл		
5.5.	Организация мероприятий по предмету (интеллектуальные игры, олимпиады, конференции, КВН и др.при наличии утвержденного сценария и приказа в зависимости от уровня) орг. методических семинаров и конференций, открытых уроков и внеклассных/внеурочных мероприятий	1 балл – школа округ – 3 балла регион – 5 баллов выше 7 баллов		

Порядок: 1 раз в год (сентябрь), для вновь прибывших педагогов заседание комиссии проводится в индивидуальном порядке (стаж работы в должности не менее 4 месяцев, в том числе по предыдущему месту работы)

Условия: отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер: стоимость одного балла в рублях умножается на количество баллов данного педагога.

Учитель _____(_____)

Члены комиссии:

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

_____ (_____)

Дата _____

Приложение 2.

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

педагога-психолога ГБОУ ООШ №9

_____ за _____ учебный год

(ФИО полностью)

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
1.	Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	
1.1.	Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам:	
	в когнитивной сфере	20%-39%- 1 б.
	в эмоционально-волевой сфере	40%-59%- 1б.
	в общении	60% и более-1 б.
1.2.	Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период	Наличие- 1б. Отсутствие- 0 б.
1.3.	Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в	НОО- 1б. ООО- 1б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
	<p>среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</p> <p>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>	
1.4.	<p>Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>	<p>60-70%- 0,5 б.</p> <p>71-85%- 1 б.</p> <p>свыше 85%-1,5 б.</p>
1.5.	<p>Результативность подготовки обучающихся к участию в научно-практических конференциях и олимпиадах по психологии, педагогике и социологии (участник, победитель, призер (лауреат) (в зависимости от уровня)</p>	<p>Округ</p> <p>Победитель -3 б.</p> <p>Призёр -2 б.</p> <p>Участие 1 б.</p> <p>Область</p> <p>Победитель-4 б.</p> <p>Призёр- 3 б.</p> <p>Участие- 2 б.</p> <p>РФ</p> <p>Победитель- 6 б.</p> <p>Призёр- 5 б.</p>

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
		Участие- 4 б
1.6.	Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса (в зависимости от уровня)	Округ- 2 б. Область -3 б. РФ- 4 б.
1.7.	Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 1 б. 61-75%- 2б. 76-85%- 3б. свыше 85%- 4б.
1.8.	Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 1 б. 61-75%- 2б. 76-85%- 3б. свыше 85%- 4б.
1.9.	Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся	51-60%- 1 б. 61-75%- 2б. 76-85%- 3б. свыше 85%- 4б.
2.	Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	
2.1	Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)	1 б.
2.2.	Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	Да/нет (1/0)
3.	Результативность организационно-методической деятельности педагога	
3.1.	Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)	Школьный уровень- 1б. Окружной уровень- 2 б. Региональный уровень- 3 б.
3.2.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)	Школьный уровень- 1б. Окружной уровень- 2 б. Региональный уровень- 3 б.

№ п/п	Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания	Шкала оценивания
3.3.	Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)	2 б.
3.4.	<p>Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания:</p> <p>учебно-методические материалы;</p> <p>методические рекомендации;</p> <p>методическое пособие</p>	2 б.
3.5.	Доля родителей от общего количества обучающихся, получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	<p>1%-5%- 1б.</p> <p>5% до 10%- 2б.</p> <p>более 10%- 3б.</p>
3.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	2 б.

к ПОЛОЖЕНИЮ

о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 9 города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области

(новая редакция)

Принято

общим собранием трудового
коллектива Протокол № 3
от « 24 » сентября 2021г.
Председатель общего собрания

Согласовано

с Управляющим советом ГБОУ ООШ № 9
Протокол № 3 от « 27 » сентября 2021г.
Председатель Управляющего совета школы
_____Панкова Д.Б.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
_____Карпова Т.Е.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 1 от « 24 » сентября 2021г.

Утверждено

Директор ГБОУ ООШ № 9
_____М. Б. Пискунов
Приказ № 108/5-од
от « 27 » сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об общественной комиссии по стимулирующим выплатам работникам ГБОУ ООШ № 9

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия создания критериев и показателей качества труда работников ГБОУ ООШ № 9, а также регламентирует работу общественной комиссии по стимулирующим выплатам работникам ГБОУ ООШ № 9 (далее Общественная комиссия).

- 1.2. Членом Общественной комиссии может стать любой работник, избранный коллективом на общем собрании работников путем открытого голосования и набравший большинство голосов.
- 1.3. Общественная комиссия состоит из 5-ти человек.
- 1.4. На первом заседании члены Общественной комиссии избирают из своего состава председателя и секретаря открытым голосованием.
- 1.5. Состав Общественной комиссии может меняться ежегодно.
- 1.6. Общественная комиссия ведет протоколы своих заседаний и обеспечивает их хранение в течение 3х лет.

2. Задачи Общественной комиссии:

- разработка критериев и показателей качества труда работников;
- координация действий по созданию и оформлению критериальной таблицы;
- проведение общественных слушаний по самоанализу деятельности работников и согласование показателей качества труда по утвержденным критериям.

3. Функции комиссии

К функциям Общественной комиссии относятся:

- 3.1. Рассмотрение предложений работников и администрации по созданию критериев;
- 3.2. Определение шкалы оценивания;
- 3.3. Определение сроков действия показателей по критериям;
- 3.4. Организация собеседования по анализу и оценке качества труда работников;
- 3.5. Подсчет баллов по критериям;
- 3.6. Оформление протокола, в котором указывается окончательная сумма баллов по всем показателям конкретного работника;
- 3.7. Представление протокола по итогам собеседования директору.

4. Условия и порядок работы Общественной комиссии

- 4.1. Общественная комиссия проводит собеседование с работниками 1 раз в год. Материалы самоанализа работников рассматриваются в срок до 6 сентября текущего учебного года. Работник может присутствовать при рассмотрении его самоанализа.
- 4.2. На первом этапе Общественная комиссия осуществляет разработку критериев и анализ их оценивания с учетом предложений и замечаний работников ГБОУ ООШ № 9, представленных в письменном виде.
- 4.3. На втором этапе доводит до сведения коллектива результаты своей работы на общем собрании работников.

- 4.4. На третьем этапе организует утверждение согласованных критериев Управляющим советом.
- 4.5. Четвертый этап — общественные слушания: собеседование с работниками по самоанализу их деятельности по показателям качества труда, определение суммы набранных баллов каждым работником.
- 4.6. Председатель Общественной комиссии может запрашивать информационно-аналитические материалы, отражающие средние значения показателей по школе и результативность деятельности конкретного работника, у администрации.
- 4.7. Итоги собеседований оформляются протоколом.
- 4.8. Несогласие работника с мнением Общественной комиссии оформляется письменным заявлением и выносится на обсуждение Управляющего совета.
- 4.9. Общественная комиссия в период с февраля по август и с октября по декабрь осуществляет свою работу в соответствии с п. 4.2, 4.3, 4.4. настоящего Положения.

К ПОЛОЖЕНИЮ
о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной
общеобразовательной школы № 9 города Жигулевска городского округа
Жигулевск Самарской области (новая редакция)

Лист оценивания результативности(качества)работы работника ГБОУ ООШ №9

Ф.И.О. _____

Должность	Критерии	Шкала(в баллах)	Максим. количество баллов	Кол-во баллов (заполняется работником)	Оценка комиссии
Бухгалтер	Отсутствие замечаний о несвоевременности или недостоверности сдачи отчетов	до 10 баллов	10		
	Освоение и использование новых методов в работе, повышение квалификации	до 10 баллов	10		
	Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих органов, дисциплинарных взысканий.	до 10 баллов	10		
	Отсутствие ошибок по начислению заработной платы работникам	до 10 баллов	10		
	Разработка новых программ, положений, подготовка материалов экономии, прогнозных расчетов	до 10 баллов	10		
	Качественное и своевременное ведение документации	до 10 баллов	10		
	Создание информационной базы данных(сайт)	до 10 баллов	10		
	Интенсивность и напряженность работы	до 10 баллов	10		
	Итого			80	

Подпись работника _____ (_____) «____» _____ 20__ г

.Члены комиссии _____

**Лист оценивания результативности(качества)работы работника ГБОУ ООШ №9
Ф.И.О.**

Должность	Критерии	Шкала(в баллах)	Максим. количество баллов	Кол-во баллов(заполняется работником)	Оценка комиссии
Заместитель директора По АХЧ	Высокое качество подготовки и организации Ремонтных работ	до5баллов	5		
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до5баллов	5		
	Качественное обеспечение сохранности имущества	до5баллов	5		
	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до10 баллов	10		
	Профилактика, своевременное устранение чрезвычайных(аварийных) ситуаций	до2баллов	2		
	Интенсивность и напряженность работы	до3баллов	3		
	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм содействие в улучшении условий для безопасной работы	до5баллов	5		
	Качественное и своевременное проведение мероприятий, связанных с началом и завершением отопительного сезона	до3баллов	3		

Активная работа по укреплению и развитию материальной базы образовательного учреждения	до 2 баллов	2		
Быстрое и эффективное реагирование на нештатные ситуации: взлом, битье стекол, пожар ит.д.	до 10 баллов	10		
Своевременное реагирование на выявленные неполадки имущества, информирование непосредственно своего руководителя	до 10 баллов	10		
Своевременное и эффективное реагирование на запросы работников школы, по обеспечению их необходимыми для работы материальными ценностями	до 10 баллов	10		
Контроль за качеством проведения ремонта здания	до 10 баллов	10		
Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	до 5 баллов	5		
Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до 5 баллов	5		
Итого		90		

Подпись работника _____ (_____)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Члены комиссии _____

**Лист оценивания результативности(качества)работы работника ГБОУ ООШ №9
Ф.И.О.**

Должность	Критерии	Шкала(в баллах)	Максим. количество баллов	Кол-во баллов(заполняется работником)	Оценка комиссии
Секретарь	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до10 баллов	10		
	Интенсивность и напряженность работы	до15 баллов	15		
	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм содействие в улучшении условий для безопасной работы	до10 баллов	10		
	Отсутствие необоснованных задержек по рассылке входящей и исходящей документации	до15 баллов	15		
	Отсутствие замечаний по ведению документации по учащимся	до10 баллов	10		
	Итого		60		

Подпись работника _____ (_____)

« _____ » _____ 20 _____ г.

Члены комиссии _____

Листо ценивания результативности качества)работы работника ГБОУ ООШ №9
 _____Ф.И.О.

Должность	Критерии	Шкала(в баллах)	Максим. количество баллов	Кол-во баллов (заполняется работником)	Оценка комиссии
Инженер по охране труда и технике безопасности	Отсутствие замечаний по ведению установленной отчетности документации	до10баллов	10		
	Динамика мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев в ГБОУООШ№9	до10баллов	10		
	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм содействие в улучшении условий для безопасной работы	до10баллов	10		
	Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до10баллов	10		
	Интенсивность и напряженность работы	до20баллов	20		
	Итого		60		

Подпись работника _____ (_____) « _____ » _____ 20
 _____ г.

Члены комиссии _____

Лист оценивания результативности (качества) работы работника ГБОУ ООШ №9

Ф.И.О.

Должность	Критерии	Шкала (в баллах)	Максим. количество баллов	Кол-во баллов (заполняется работником)	Оценка комиссии
Уборщик служебных помещений	Качественное обеспечение сохранности имущества	до 5 баллов/ 0,5 года	5		
	Качественная подготовка к ведению образовательного процесса, подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 5 баллов/ 1 год	5		
	Отсутствие нарушений, замечаний по соблюдению правил и норм охраны труда, санитарных норм, содействие в улучшении условий для безопасной работы	до 10 баллов/ 0,5 года	10		
	Эффективное	до 5 баллов/			

реагирование на нештатные ситуации: взлом, битые стекла, пожар и т.д.	0,5 года	5		
Качественное устранение выявленных неполадок имущества, информирование непосредственно своего руководителя	до 10 баллов/ 0,5 года	10		
Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до 5 баллов/ 0,5 года	5		
Итого		40		

Подпись работника_(_____)

«_____» _____ 20____ г.

Члены комиссии _____

Лист оценивания результативности (качества) работы работника ГБОУ ООШ №9

Ф.И.О.

Должность	Критерии	Шкала (в баллах)	Максим. количество баллов	Кол-во баллов (заполняется работником)	Оценка комиссии
Сторож	Профилактика, своевременное устранение чрезвычайных (аварийных) ситуаций	до 5 баллов	5		
	Интенсивность и напряженность работы	до 5 баллов	5		
	Быстрое и эффективное реагирование на нештатные ситуации: взлом, битье стекол, пожар и т.д	до 5 баллов	5		
	Своевременное реагирование на выявленные неполадки имущества, информирование непосредственно своего руководителя	до 5 баллов	5		
	Своевременное выявление и предотвращение аварийных ситуаций	до 5 баллов	5		

	Итого		25		
--	-------	--	-----------	--	--

Подпись работника_(_____) «____»_____20____г. Члены комиссии_____
