

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области основная общеобразовательная школа пос.  
Степняки муниципального района Приволжский Самарской области

**УТВЕРЖДЕНО**

Управляющим советом  
ГБОУ ООШ пос. Степняки  
Боронихина /А.В. Боронихина/  
протокол № 1 от « 11 » января 2018 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБОУ ООШ пос. Степняки  
Яковлева И.Е.Яковлева/  
« 11 » января 2018 г.



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзного комитета  
ГБОУ ООШ пос. Степняки  
С.Ф.Марку /С.Ф.Марку/  
протокол № 1 от « 11 » января 2018 г.

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **о материальном стимулировании работников**

пос. Степняки

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение распределении стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников ГБОУ ООШ пос. Степняки (далее Учреждение) вводится с целью материальной заинтересованности трудового коллектива, повышения качества работ, роста профессионального мастерства, результативности эффективности труда работников, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки сотрудников.
- 1.2. Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников учреждения (Приложения к настоящему положению).
- 1.4. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативность труда работников учреждения
- 1.5. На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников учреждения администрация учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания результативности (качества) работы для каждой категории работников.
- 1.6. Стимулирующие надбавки назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально, на основе результатов материалов самоанализа его деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме (Приложение к Положению о материальном стимулировании работников), утвержденной приказом директора Учреждения. Перечень критериев согласовываются с Управляющим советом Учреждения.
- 1.7. Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников учреждения.
- 1.8. Администрация учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками учреждения.
- 1.9. Настоящее Положение разработано на основании:
  - Закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Трудовым Кодексом Российской Федерации;
  - Перечня нормативных документов по оплате труда;
  - **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 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»;

- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од** «Об утверждении видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области»;
- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од** «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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»;
- **Приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од** «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»;
- **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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося»;
- **Постановление Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201** «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60;
- **Приказ от 08.02.2010 № 8-од** « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 25-од».
- **Постановление Правительства Самарской области от 27.10.2011 № 702** «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- **Приказ № 4-од от 18.01.2012** «О внесении изменения в приказ от 19.02.2009 № 29-од»;
- Уставом Учреждения;
- Коллективным договором Учреждения.

1.10. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.11. Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат состоит из нечетного числа членов (не менее 3 человек) сроком на один год с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации. Председателем экспертной комиссии назначается председатель профсоюзного комитета. Состав экспертной комиссии утверждается приказом по Учреждению

1.12. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения.

## **2. Формирование и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения составляет 20% от фонда оплаты труда работников и надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, связанные с результативность труда работников учреждения, в том числе директору школы.

2.1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда между различными категориями работников учреждения распределяется следующим образом:

- 1) на выплаты педагогическим работникам направляется не менее 80% от стимулирующей части фонда из них не менее 50% - педагогические стимулирующие выплаты, связанные с результативностью труда работников и не более 50% одноразовые выплаты по выполнению особо важных работ, за активное участие в мероприятиях школы, района, совершенствование форм и методов обучения и воспитания, обобщение и внедрение передового опыта работы написание программ и т.д.;
- 2) на выплаты работникам АХЧ направляется не более 15% от стимулирующей части фонда;
- 3) на выплаты директору направляется не более 3%

2.2. Работники Учреждения представляют экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда листы оценивания профессиональной деятельности. Форма и содержание листа оценивания утверждаются приказом директора Учреждения. Форма и содержание листа оценивания может быть изменена, дополнена.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за год в соответствии с критериями оценки деятельности.

2.4. Все работники Учреждения могут получать разовые стимулирующие выплаты, согласно высокому результату труда (в том числе и директору, как учителю).

## **3. Условия и процедура установления стимулирующих выплат**

3.1. Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев (включая работу в данной должности в других организациях);
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3. Стимулирующие надбавки и доплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

3.4. Премии стимулирующего характера являются разовыми и устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.5. Стимулирующие надбавки и доплаты носят периодический характер, устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год:

- с 01.01. по 31.12 (по итогам прошедшего учебного года) и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанные дни.

3.6. Назначение стимулирующих надбавок и доплат согласует Управляющий совет Учреждения.

3.7. Педагогические работники до 10 числа (января) предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.

Портфолио включает в себя:

1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период;

2) копии подтверждающих документов.

3.8. Листы оценивания утверждаются экспертной комиссией 1 раз в год по состоянию на январь (до 13 января).

Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии, их бальная оценка и стоимость одного балла согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения. Для классных руководителей используются те же критерии, что и для учителей-предметников за результативность воспитательной деятельности, общая сумма выводится путем сложения баллов, как учителя-предметника, так и как классного руководителя.

3.9. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла для школы устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда. Величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками, в результате определяется денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу. Стоимость балла рассчитывается отдельно по каждой категории работников один раз в год (на 01 января текущего года). Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. Таким образом. Получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий год.

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

- директор Учреждения издает приказ о создании экспертной комиссии и проведения экспертизы качества труда работников;

- работники предоставляют экспертной комиссии самоанализ деятельности (лист оценивания результативности) по утвержденной и согласованной схеме по итогам года;
- экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников по итогам года и (или) за разовый объем работ в течение 1-3-х дней;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников в трехдневный срок;
- на основании решения Управляющего совета Учреждения директор в день заседания или на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат длительного характера и (или) разового характера.

#### **Права и обязанности экспертной комиссии:**

*Экспертная комиссия имеет право:*

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путем голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

*Экспертная комиссия обязана:*

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и не педагогическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результивности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) представить подготовленную аналитическую информацию директору учреждения не позднее 13 числа (января);
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

3.11. Работники Учреждения вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.12. С момента опубликования протокола в течение 3 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в

течение 2 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

#### **Основания для снижения или отмены стимулирующих выплат**

3.14. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, могут быть снижены или отменены в случае:

- получения работником дисциплинарного взыскания, как до стимулирования, так и во время стимулирования;
- получение обучающимся травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности в связи с нарушением инструкций по охране жизни и здоровья детей. Когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника.

3.15 Уменьшение размера стимулирующих выплат или отмены стимулирующих выплат по указанным основаниям происходит на основании приказа директора Учреждения. Выплаты снимаются с момента уведомления работника в письменной форме не позднее чем за два месяца о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора.

3.16. Премии стимулирующего характера являются разовыми в виде единовременных выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы и устанавливаются приказом директора Учреждения.

3.17. Стимулирующие выплаты устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

### **4. Критерии и показатели качества труда для педагогических работников Учреждения (лист оценивания деятельности педагога)**

4.1. Назначение стимулирующих выплат производится в соответствии с установленными настоящим Положением критериями и показателями качества труда работников Учреждения.

4.2. Листы оценки результативности деятельности учителя

4.3. Листы оценки результативности деятельности работы обслуживающего персонала.

### **5. Виды стимулирующих выплат**

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

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

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:  
-длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждённое соответствующими документами.

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства).

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

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

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её размере принимается директором учреждения.

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

5.6. Порядок выплаты материальной помощи директору Учреждения определяется Юго - Западным управлением министерства образования и науки Самарской области.

### **Премирование.**

5.7. Приказом директора Учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работникам) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов. Премирование работников производится при наличии экономии по ФОТ за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, общественной активности, ответственное отношение и добросовестное выполнение должностных обязанностей;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за интенсивность и напряженный труд;
- за оперативное и качественное выполнение заданий особой сложности;
- за качественную организацию бухгалтерского учета с использованием программных продуктов, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников Учреждения.

5.8. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

5.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

5.10. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда/. Предусмотренного на текущий год, за неимением материальных средств используются средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

## **6. Заключительная часть**

6.1. Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Учреждения, профсоюзной организацией и утверждается приказом директора.

6.2. Срок действия данного Положения не ограничен.

6.3. Положение может быть изменено и дополнено приложениями с конкретизацией определенных вопросов.

Приложение  
к Положению о материальном  
стимулировании работников

Согласовано  
январь 201 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

\_\_\_\_\_ С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 201 - 201 учебный год.

Ф.И.О. учителя: \_\_\_\_\_

Преподаваемый предмет: \_\_\_\_\_

(Если преподает несколько предметов, то указывает все преподаваемые предметы)

Квалификационная категория: \_\_\_\_\_ год присвоения

Критерии оценивания	Значение по критерию	Самооценка	Оценка комиссии
<b>Позитивные результаты образовательной деятельности</b>			
Снижение численности (отсутствие) неуспевающих по предмету			
Доля выпускников 9-х классов, сдавших ОГЭ (по общеобразовательным предметам) на оценки 4-5, от общей численности выпускников 9-х классов: до 50% - 1 балл; выше 50% - 1,5 балла	<u>  </u> человека в 201 /201 уч.г. 201 /201 уч.г - <u>  </u> %		
Доля выпускников 9-х классов, получивших количество баллов по ОГЭ (по общеобразовательным предметам) ниже минимального, от общего числа выпускников 9-х классов: до 50% - (-1) балл; выше 50% - (-1,5) балла	<u>  </u> человека в 201 /201 уч.г. 201 /201 уч.г - <u>  </u> %		
Доля учащихся 9-х классов, выбирающих предмет для сдачи экзаменов в форме ОГЭ: до 20% учащихся – 1 балл; более 20% - 2 балла	<u>  </u> человека в 201 /201 уч.г. 201 /201 уч.г - <u>  </u> %		
Результаты независимой оценки качества обучения (отсутствие обучающихся, имеющих неудовлетворительные результаты; позитивная динамика в результатах обучающихся) - 2 балла	(указать уровень, тему и дату)		
Использование ИТ- технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени – 1 балл; более 50% учебного времени – 2 балла			
Выступления на конференциях, форумах, семинарах: - на школьном уровне – 1 балл - на муниципальном уровне – 2 балла - на окружном уровне – 3 балла (за каждое выступление)	<u>  </u> выступлений (указать уровень, тему и дату)		
Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства - на муниципальном уровне: участие – 3 балла, призовое место – 4 балла, победа – 6 баллов - на окружном уровне: участие – 4 балла, призовое место – 5 балла, победа – 7 баллов	<u>  </u> участия в конкурсах (указать уровень, тему и дату)		
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках - 1 балл	<u>  </u>		

### **Позитивные результаты внеурочной деятельности**

<p>Участие обучающихся в олимпиадах по предмету, в конференциях, конкурсах, соревнованиях (в зависимости от уровня)</p> <p>За участие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- на школьном уровне – 0,5 балла</li> <li>- на муниципальном уровне – 1 балл</li> <li>- на окружном уровне – 1,5 балл</li> <li>- на региональном уровне – 2 балла</li> <li>- на всероссийском уровне – 2,5 балла</li> </ul> <p>За победителя (выше школьного уровня) - до 3 баллов</p>	<p>(приложить список уч-ся и указать количество участия, приложить перечень)</p>		
<p>Наличие публикаций работ педагогов в периодических изданиях, сборниках: на уровне муниципалитета- 1 балл; на уровне округа-2 балла; на уровне региона-3 балла.</p>	<p>(указать сборник, тему и дату)</p>		
<p>Размещение статей в СМИ: на школьном уровне – 0,5 балла, на уровне муниципалитета - 1 балл; на уровне округа-2 балла; на уровне региона-3 балла</p>	<p>(приложить список и указать)</p>		
<p>Проведение предметных недель – 3 балла</p>	<p>(указать уровень, тему и дату)</p>		
<p>Работа в пришкольном летнем лагере – 2 балла</p>			
<p>Участие в составе экспертных комиссий (проверка олимпиад, сочинений, ГИА, конкурсов) муниципальный уровень-1 б.; окружной уровень- 2 б.; областной уровень-3 б.</p> <p>Участие в составе организаторов ГИА – 1 балл</p>	<p>(указать уровень, дату)</p>		

### **Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя**

<p>Наличие и качество ведения документации – 1 балл</p> <p>1.План воспитательной работы.</p> <p>2.Анализ воспитательной работы.</p> <p>3.Документация, предусмотренная должностными обязанностями.</p>	<p>(приложить журнал классного руководителя)</p>		
<p>Организация жизнедеятельности класса – 1 балл</p>			

<p>1.Эффективность классных часов.</p> <p>2.Наличие детского самоуправления и организация его работы.</p> <p>3.Эффективность работы с детьми, находящимися в сложной жизненной ситуации (трудные, группа риска, опекаемые, сироты, дети из неблагополучных семей).</p> <p>4.Система работы по формированию здорового образа жизни ( профилактика вредных привычек, простудных заболеваний, организация горячего питания, походы с детьми и прочее).</p>	<p>(приложить журнал классного руководителя и список уч-ся с которыми работали и указать количество посещений, проведений мероприятий, приложить перечень)</p>		
<p>Участие класса в общешкольных делах – 1 балл</p> <p>1.Участие в школьных делах.</p> <p>2.Дежурство по школе.</p> <p>3. Генеральная уборка.</p> <p>4. Летняя трудовая практика.</p>	<p>(приложить журнал классного руководителя и приложить список уч-ся и указать количество участия, приложить перечень)</p>		
<p>Взаимодействие с родителями – 1 балл</p> <p>1.Эффективность проведения родительских собраний (периодичность, посещаемость, пед. просвещение)</p> <p>2.Наличие родительского самоуправления и организация его работы.</p> <p>3.Участие родителей в жизни класса, школы.</p> <p>4.Индивидуальная работа с родителями.</p>	<p>(приложить журнал классного руководителя приложить протоколы и указать количество собраний, индивидуальных посещений, бесед, приложить перечень)</p>		
<p>Взаимодействие с педагогами – 1 балл</p> <p>1.Индивидуальная работа.</p> <p>2.Посещение уроков.</p> <p>3.Привлечение педагогов к участию в родительских собраниях.</p>	<p>(приложить списки индивидуальной работы и указать количество посещений уроков , приложить перечень)</p>		
<p>Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей и учащихся, учителей (наличие обращений и жалоб, поданных в администрацию школы) – 2 балла</p>			

Состав экспертной комиссии:

/С.Ф. Марку/  
/Н.В.Самуткина/  
/Н.Г. Борисенко/  
/М.Я. Савина/  
/Т.В. Хамова/

С результатами экспертной комиссии ознакомлен:

/ \_\_\_\_\_ /

Согласовано

январь 201 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 201  -201   учебный год.

Ф.И.О. : \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	самооценка	оценка комиссии
<b>Соответствие бухгалтерского учёта и отчётности требованиям законодательства Российской Федерации</b>			
1	Организация бухгалтерского учета с использованием прогрессивных форм и методов – 3 балла		
2	Отсутствие просроченной задолженности по расчётом за полученные товарно-материальные ценности – 2 балла		
3	Отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации – 3 балла		
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности: снижение количества замечаний в сравнении с прошлым годом 1 балл; отсутствие замечаний -2 балла		
5	Своевременность подготовки отчетной документации – 3 балла		

6	Отсутствие жалоб и обращений от работников школы по вопросам оплаты труда – 2 балла	
7	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом): уменьшение – 2 балла; увеличение – (-1) балл.	
8	Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, основных средств – 3 балла	
	Итого баллов: 20 баллов	

Состав экспертной комиссии:

/С.Ф. Марку/  
 /Н.В.Самуткина/  
 /Н.Г. Борисенко/  
 /М.Я. Савина/  
 /Т.В. Хамова/

С результатами экспертной комиссии ознакомлен:

/ \_\_\_\_\_ /

Согласовано  
январь 201 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

\_\_\_\_\_  
С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОЖА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 201\_\_ -201\_\_ учебный год.

Ф.И.О. : \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценки и показатели эффективности	самооценка	оценка комиссии
<b>Позитивные результаты деятельности сторожа</b>			
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства – 2 балла		
2	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации – 2 балла		
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии – 2 балла		
<b>Обязательный прием-сдача смены</b>			
1	Введение и своевременное заполнение документации по дежурству – 2 балла		

**Признание высокого профессионализма**

<b>1</b>	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса – 2 балла		
<b>Итого: 10 баллов</b>			

Состав экспертной комиссии:

/С.Ф. Марку/  
/Н.В.Самуткина/  
/Н.Г. Борисенко/  
/М.Я. Савина/  
/Т.В. Хамова/

С результатами экспертной комиссии ознакомлен:

/ \_\_\_\_\_ /

Согласовано  
январь 201 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 201\_\_ -201\_\_ учебный год.

Ф.И.О. : \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки	Показатели эффективности	самооценка	оценка комиссии
1	Поддержание здоровых и безопасных условий организации осуществления УВП в соответствии с требованиями действующего законодательства	1. Отсутствие в адрес работника замечаний, внесенных в предписания представителями инспектирующих служб – 1 балл  Поддержка технического состояния здания и помещения школы на уровне возможности функционирования всех основных систем – 1 бал  Обеспечение порядка на закрепленной территории. Исправное состояние электроприборов, дверей, окон и т.д.; своевременное оповещение соответствующей службы и администрации о поломках – 1 балл		
2	Совмещение обязанностей	Качественное исполнение обязанностей вахтёра Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима – 1 балл  Выполнение работ по косметическому ремонту помещений школы – 1 балл		

3	Организация работы по уборке помещений	Отсутствие замечаний за санитарное состояние закреплённых помещений – 1 балл		
		Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности при работе с моющими и обеззаражающими средствами – 1 балл		
		Сохранность уборочного инвентаря, моющих средств, спецодежды- 1 балл		
		Помощь в текущем ремонте. Уборка на закрепленной территории в случае чрезвычайной ситуации – 1 балл		
		Проведение генеральных уборок – 1 балл		
<b>Итого баллов: 10 баллов</b>				

Состав экспертной комиссии:

/С.Ф. Марку/  
 /Н.В.Самуткина/  
 /Н.Г. Борисенко/  
 /М.Я. Савина/  
 /Т.В. Хамова/

С результатами экспертной комиссии ознакомлен:

/ \_\_\_\_\_ /

Согласовано  
январь 201 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОВАРА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 201  -201   учебный год.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

№	Критерий оценивания	самооценка	оценка комиссии
<b>Создание условий для сохранения здоровья воспитанников</b>			
1.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб на организацию и качество питания, в том числе соблюдение норм физиологического питания: отсутствие-5 баллов		
2.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм правил охраны труда, пожарной безопасности, техники безопасности, электробезопасности – 5 баллов		
3.	Выполнение требований Сан ПиН (отсутствие замечаний со стороны администрации, воспитателей, своевременное устранение) – 5 баллов		
<b>Итого: 15 баллов</b>			

Состав экспертной комиссии:

/С.Ф. Марку/  
/Н.В.Самуткина/  
/Н.Г. Борисенко/  
/М.Я. Савина/  
/Т.В. Хамова/

С результатами экспертной комиссии ознакомлен:

/ \_\_\_\_\_

Согласовано  
январь 201 г.  
Председатель Управляющего  
совета Учреждения

С.Ф Марку

## ЛИСТ ОЦЕНКИ

### РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГАРДЕРОБЩИКА

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Степняки  
муниципального района Приволжский Самарской области

За отчетный период 201\_\_ -201\_\_ учебный год.

Ф.И.О. : \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки и показатели эффективности	самооценка	оценка комиссии
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений - 2 балла		
2	Отсутствие обоснованных жалоб на работу гардеробщика- 2 балла		
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности - 2 балла		
4	Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды- 2 балла		
5	Высокий уровень этики общения в участниками образовательного процесса- 2 балла		
	<b>Итого: 10 баллов</b>		

Состав экспертной комиссии:

/С.Ф. Марку/  
/Н.В.Самуткина/  
/Н.Г. Борисенко/  
/М.Я. Савина/  
/Т.В. Хамова/

С результатами экспертной комиссии ознакомлен:

/ \_\_\_\_\_