

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
ГБОУ школы № 21  
«29» августа 2023 г.  
\_\_\_\_\_ А.Г. Паршина

УТВЕРЖДЕНО  
педсоветом ГБОУ школы № 21  
протокол № 1 от «29» августа 2023 г.  
Председатель педсовета  
\_\_\_\_\_ Э.Р. Литвиненко  
Приказ № 50-ОД от 30.08.2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о критериях оценки эффективности деятельности работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальная (коррекционная) школа № 21 г. Краснодара**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Краснодарского края специальная (коррекционная) школа № 21 г. Краснодара (далее – Положение, школа, работники) разработано в соответствии с:

Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»,

приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда и о стимулирующих выплатах работникам школы № 21 г. Краснодара

и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работниками школы по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности школы.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед школой министерством образования и науки Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов административной и педагогической деятельности и прочих работ осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

## **II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также премии определяются Положением об оплате труда работников учреждения и настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также премии – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в учреждении приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией создается Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия). Комиссия действует на основании Настоящего положения.

2.4. Председатель несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.5. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы архивируются. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.6. Порядок установления и выплаты премии.

2.6.1. В установленные настоящим Положением сроки (не менее чем за два рабочих дня до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении премии) работники, работающие в учреждении, передают в Комиссию заполненные листы оценки труда, содержащие самооценку показателей их результативности.

2.6.2. Выплаты премии производятся из фонда экономии заработной платы. Определяется выплата в следующие отчетные периоды: полугодие, год.

2.6.3. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения листов оценки труда работников:

- Комиссия рассматривает представленные материалы за один рабочий день до окончания отчетного периода;

- после заседания в этот же день Комиссия передаёт протокол директору учреждения для издания приказа о начислении выплаты премии.

2.6.4. Результаты экспертной оценки оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.6.5. Лист оценки труда работника, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления работнику (по запросу).

2.6.6. Результаты рассмотрения листов оценки труда работников оформляются протоколом комиссии.

2.6.7. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение трех дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.6.8. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.6.9. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.6.10. Любые изменения, дополнения согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией и утверждаются собранием трудового коллектива учреждения.

2.7. Выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.7.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за сложность и напряжённость выполняемой работы сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или изменена.

2.7.2. Конкретный размер стимулирующей надбавки за сложность и напряжённость выполняемой работы устанавливается каждому работнику персонально по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников:

- своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствии с должностными обязанностями;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения задач и обязанностей, возложенных должностными обязанностями на работника;
- объем выполняемой работы, качество и соблюдение сроков исполнения служебных задач;
- успешное выполнение особо важных и сложных заданий директора;
- внедрение новых форм и методов в работе, положительно отразившихся на результатах деятельности учреждения, инициативность работника, участие в разработке и внедрении новых методов организации работы учреждения;
- выполнение с надлежащим качеством дополнительных обязанностей, помимо указанных в должностных обязанностях или обязанностей отсутствующего работника;
- оказание помощи в работе вновь принятым сотрудникам (наставничество);
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, исполнительской дисциплины, служебной и профессиональной этики;
- отсутствие жалоб.

### **III. Порядок определения выплат**

3.1. Для определения размера премиальных выплат работникам Комиссия осуществляет подсчет баллов в листах оценки труда работников с учётом мнения непосредственных их руководителей за отчетный период. Сумма конкретной выплаты работнику высчитывается следующим образом: один балл приравнивается к 100 рублями и может быть увеличена по решению комиссии в большую сторону.

### **IV. Перечень оснований не начисления или снижения выплат**

4.1. Выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются при следующих обстоятельствах:

- за нарушение устава учреждения;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за длительное отсутствие работника которое повлияло на результативность выполняемой работы.

4.2. Выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов директора учреждения, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательных отношений на нарушение

работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, подтвержденные результатом служебного расследования;

- при нарушении правил ведения документации;

- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей.

4.3. Не начисление или снижение выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профсоюзного комитета.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению испытательного срока.

Приложение

ПОКАЗАТЕЛИ  
 эффективности и критерии оценки деятельности сотрудников  
 ГБОУ школы № 21 г. Краснодара

Педагогические работники

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качество и результативность деятельности	Участие в создании образовательных программ, методических разработок. Инновационная деятельность	до 100
	Сетевое взаимодействие с общественными организациями вне школы	до 100
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Транслирование информационно-просветительской направленности на уровне: край, город.	до 100
	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины. Качественное выполнение поручений руководителя	до 100
	Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня: международного всероссийского, краевого и городского (конкурсы, олимпиады, соревнования)	до 50
	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны получателей образовательной услуги	до 100
	Соблюдение профессиональной этики педагога	до 50
	Сохранность и благоустройство материально-технического оснащения кабинета	до 100
	Реализация программ внебюджетной деятельности	до 50
Максимальное количество баллов		850

Заместитель директора по АХР

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения и получателей государственных услуг	до 50
	Качественное ведение документации	до 70
	Обеспечение выполнения норм СанПиН и пожарной безопасности в здании	до 60
	Своевременное заключение договоров по обеспечению жизнедеятельности	до 60
	Выполнение разовых поручений руководителя	до 60
	Контроль обеспечения сохранности государственного имущества, своевременного пополнения, списания и	до 70

	инвентаризации учреждения	
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 60
Максимальное количество баллов		700

#### Заместитель директора

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Основная деятельность (качество выполняемых работ)	Обеспечение выполнения государственного задания	до 100
	Своевременное и качественное ведение документации, представление отчетов, другой требуемой информации	до 100
	Качественное выполнение координации и контроля работы подчинённых работников	до 70
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 100
	Подготовка срочных внеплановых мероприятий, документов, отчётов, справок	до 70
	Организация и представление опыта работы на районных, городских и иных семинарах, конференциях, совещаниях	до 70
	Обеспечение межведомственного взаимодействия и сотрудничества	до 70
	Обеспечение работы по профилактике коррупционных проявлений и конфликта интересов	до 70
	Отсутствие обоснованных жалоб	до 100
Максимальное количество баллов		750

#### Специалист по кадрам

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов по управлению персоналом	до 70
	Своевременное оформление документов по движению кадрового состава учреждения (приём, увольнение, отпуск и др.)	до 100
	Своевременная и качественная подготовка отчётов	до 100
	Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности	до 100
	Качественное выполнение заданий директора в минимальные сроки	до 70
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 100
Максимальное количество баллов		540

#### Медицинская сестра

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	до 70
	Своевременная локализация случаев инфекционно-вирусных заболеваний.	
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 100

	Выполнение графика прохождения сотрудниками школы медицинского осмотра и санминимума	до 100
	Эффективность контроля за проведением физкультурно-оздоровительной работы	до 100
	Организация контроля за организацией и качеством питания	до 70
	Своевременная и качественная подготовка отчетов	до 100
Максимальное количество баллов		540

#### Специалист по охране труда

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов	до 70
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	до 100
	Контроль за прохождением работниками повышения квалификации	до 100
	Организация и проведение мероприятий, направленных на соблюдение правил охраны труда. Разработка положений, приказов по охране труда	до 70
	Своевременная и качественная подготовка отчетов	до 100
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 100
Максимальное количество баллов		540

#### Экономист

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Отсутствие обоснованных жалоб	до 100
	Своевременная подготовка экономических расчетов	до 100
	Качественное и своевременное ведение документации	до 70
	Своевременное заключение контрактов и предоставление отчетности по ним	до 100
	Выполнение поручений директора	до 40
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 40
Максимальное количество баллов		450

#### Техник

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Сохранность подотчетных материальных ресурсов	до 40
	Своевременная диагностика и качественный ремонт оборудования	до 50
	Техническое обеспечение проведения мероприятий учреждения	до 50
	Своевременное выполнение работ по обеспечению деятельности локальной вычислительной сети	до 40
	Качественное обеспечение информационной безопасности деятельности работников учреждения	до 50
	Выполнение особо важных и срочных работ	до 50
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 40
Максимальное количество баллов		320

Секретарь, делопроизводитель

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов, методических материалов по делопроизводству	до 50
	Своевременное качественное оформление и представление документации, информации	до 80
	Качественное консультирование посетителей, в том числе обратившихся по телефонной связи	до 80
	Качественное выполнение заданий руководителя в минимальные сроки	до 60
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 80
	Отсутствие обоснованных жалоб от посетителей	до 50
Максимальное количество баллов		400

Юрисконсульт

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Оказание качественной консультативной помощи по различным правовым вопросам	до 70
	Участие в разработке документов правового характера учреждения	до 50
	Эффективное ведение претензионной работы	до 70
	Эффективное ведение исковой работы и представление интересов учреждения в судах и иных инстанциях	до 50
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 50
	Выполнение разовых поручений	до 50
Максимальное количество баллов		340

Дворник

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Отсутствие замечаний на санитарное состояние территории	до 50
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 50
	Качество ежедневной уборки территории	до 50
	Соблюдение правил пользования средствами индивидуальной защиты	до 50
	Качество генеральной уборки	до 50
	Качественное выполнение разовых поручений	до 50
Максимальное количество баллов		300

Уборщик служебных помещений

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	до 50
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 50
	Качество ежедневной уборки помещений	до 50
	Соблюдение правил пользования средствами	до 50

	индивидуальной защиты	
	Качество генеральной уборки помещений	до 50
	Качественное выполнение разовых поручений	до 50
Максимальное количество баллов		240

Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений

Показатели	Критерии оценки	Количество баллов
Качественное выполнение работ	Выполнение срочных работ в помещениях	до 40
	Своевременная помощь в создании комфортных условий для работников	до 40
	Оперативное выполнение заявок по ремонтным работам, устранению поломок и неполадок	до 40
	Высокая трудовая и исполнительская дисциплина	до 30
	Высокое качество работы, отсутствие замечаний	до 50
	Выполнение поручений администрации	до 50
Максимальное количество баллов		380

