«ПРИНЯТО»
на заседании
Общего собрания трудового коллектива
Протокол № 4 от 14 сентября 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ ООШ № 3
С.Г. Алейникова
Приказ № 407-А от 14.09.2017г.

«СОГЛАСОВАНО»
с Профсоюзным комитетом Учреждения
Протокол № 3 от 14 сентября 2017 г.
Председатель Г.Г. Алексеева

«СОГЛАСОВАНО»
с Управляющим советом Учреждения
Протокол № 6 от 14 сентября 2017г.
Председатель Е.В. Кузина

C=RU, O=ГБОУ ООШ № 3 г.Жигулевск, CN=И.о. директора Орлова Наталья Сергеевна, E=school3_zhg@samara.edu.ru
00952ce2e86a77d5ea
2021.08.16 10:13:01+03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников
(Новая редакция)

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», разъяснений Министерства труда РФ к постановлению № 4 от 04.03.1999г. «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций, предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», с постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (в ред. постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г. №201), постановлением Правительства Самарской области №118 от 27.07.2007г., приказа министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года №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», постановления Правительства Самарской области от 18.04.2017 г. № 245 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.20087 № 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», распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 15.07.2017 № 486-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 надбавок за результативность и качество работы», приказа министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 года №278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 04.09.2014 года № 278-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 года №25-од «Об утверждении Видов, порядка и условий установления стимулирующих выплат руководителям государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области».

Настоящее Положение разрабатывается ГБОУ ООШ № 3 самостоятельно, принимается на Общем собрании работников Учреждения. Положение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников ГБОУ ООШ № 3. Положение согласовывается с Управляющим советом Учреждения, с Профсоюзным комитетом Учреждения и вводится приказом директора ГБОУ ООШ № 3. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 3 имени Героя Российской Федерации Николая Николаевича Шпитонкова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 3) и разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ № 3 в повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирование профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда (в т.ч. надбавки за качество и результативность работы, определенные в соответствии с установленными критериями) устанавливаются на период с **01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.**

1.2. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется в объеме не более 21,34 %

от фонда оплаты труда работников учреждения, который включает надбавки за результативность и качество работы, надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере 3 % от стимулирующего фонда.

1.3. Конкретный размер стимулирующего фонда ГБОУ ООШ № 3 на текущий календарный год устанавливается приказом директора учреждения. Доплаты, надбавки вводятся с целью стимулирования кадрового потенциала 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 учреждении.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01.06.2006г. (в редакции постановления Самарской области №201 от 11.06.2008г.) стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, надбавки за результативность и качество работы премии и иные поощрительные выплаты, причем

- не более 3 % от стимулирующего фонда руководителю образовательного учреждения;
- не менее 97 % стимулирующего фонда работникам школы, которые распределяются следующим образом:
  - не более 20,58308 % техническому персоналу (сторожам, уборщикам служебных помещений) и прочему обслуживающему персоналу (заведующему хозяйством, библиотекарю, бухгалтеру, секретарю руководителя);
  - не более 79,41692 % педагогическим работникам;

  Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ГБОУ ООШ № 3, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами ГБОУ ООШ № 3. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

При перерасходе стимулирующего фонда оплаты труда или изменении размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими

органами, размеры надбавок, доплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.

2.2. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы руководителю учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер выплат стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы руководителю образовательного учреждения устанавливается Центральным управлением министерства образования и науки Самарской области.

2.3. Выплаты стимулирующего характера, могут носить разовый или периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

2.4. Условиями для назначения выплат стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы длительного характера являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев в учреждении;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб.

2.5. Длительные выплаты стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы устанавливаются два раза в год (в сентябре и январе текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой). Длительные выплаты стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы директора ГБОУ ООШ № 3 устанавливаются один раз в год (в январе текущего учебного года и выплачиваются ежемесячно с заработной платой).

2.6. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии результативности и качества работы работников учреждения (далее Критерии) и их бальная оценка, которые согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются директором учреждения. Перечень Критериев является приложением к данному Положению.

Размер надбавок за результативность и качество работы конкретному работнику учреждения 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 учреждения, претендующими на выплаты данного характера.

2.7. Размер стимулирующих выплат техническому персоналу (сторожам, уборщикам служебных помещений, вахтеру) и прочему обслуживающему персоналу (секретарю руководителя, бухгалтеру, библиотекарю, заведующему хозяйством, специалисту по закупкам) учреждения определяется руководителем учреждения в соответствии с действующими критериями оценки эффективности (качества работы).

2.8. Для получения надбавок за результативность и качество работы педагогические работники, бухгалтера, заведующий хозяйством, библиотекарь, сторожа, уборщицы служебных помещений, секретарь руководителя, вахтер, специалист по закупкам не позднее 31 августа и 31 декабря текущего учебного года должны представить Экспертному совету учреждения материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной директором учреждения (для педагогических работников - Приложение 1, для технического и прочего обслуживающего персонала - Приложение 2). Директор учреждения, являясь учителем - предметником, составляет самоанализ деятельности по утвержденным критериям и по форме, и представляет Экспертному совету.

2.9. Материалы самоанализа педагогических работников, заместителей директора, бухгалтера, заведующего хозяйством, библиотекаря, сторожей, уборщик служебных помещений, секретаря руководителя, вахтера, специалиста по закупкам и прочего персонала, рассматриваются Экспертным советом до 15 сентября и 15 января, который формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения. Экспертный совет направляет протокол о принятом решении директору учреждения.

В состав Экспертного совета входят:

- председатель профсоюзного комитета учреждения (при наличии);
- руководитель школьного методического объединения учителей начальных классов;
- учитель биологии;
- заместитель директора по УВР;
- заместитель директора по ВР.

Аналитическая информация о показателях деятельности педагогических работников, бухгалтера, заведующего хозяйством, библиотекаря, сторожей, уборщиц служебных помещений, секретаря руководителя, вахтера, специалиста по закупкам и прочего персонала, рассматривается и утверждается Экспертным советом.

Количество заседаний Экспертного совета определяется периодичностью установления надбавок и доплат стимулирующего характера, но не более 4 раз в год.

2.10. Директор учреждения не позднее 18 сентября и 18 января текущего учебного года представляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения.

2.11. Управляющий совет Учреждения в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения и направляет протокол о принятом решении директору учреждения не позднее 20 сентября и 20 января текущего учебного года.

2.12. После получения протоколов Экспертного совета учреждения и Управляющего совета Учреждения об установлении стимулирующих надбавок за результативность и качество работы директор учреждения издает приказ о

доплатах и надбавках за результативность и качество работы работникам не позднее 22 сентября и 22 января, в котором указывается:

- размер надбавок за результативность и качество работы;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат.

2.13. Решение о лишении доплат и надбавок стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы в период их действия принимается директором учреждения без согласования с Управляющим советом Учреждения на основании письменного аргументированного материала (служебная записка, обоснованная жалоба), предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Условиями для отмены стимулирующего характера в т.ч. надбавок за результативность и качество работы может служить:

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

2.14. В тех случаях, когда в период между датами установления надбавок за результативность и качество работы у работника возникает право на их получение (достижение 6 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания и.т.д.) происходит перерасчет стоимости одного балла и изменение размера стимулирующих выплат надбавок за результативность и качество работы всем работникам.

2.15. Работники, у которых возникло право на получение надбавок за результативность и качество работы между датами установления надбавок за результативность и качество работы всем работникам (1 сентября и 1 января) представляют материалы самоанализа Экспертному совету. Экспертный совет формирует аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения.

Директор учреждения не позднее 3 дней после представления Экспертным советом аналитического материала представляет его в Управляющий совет Учреждения.

Управляющий совет Учреждения в течение двух дней рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников учреждения и направляет протокол о принятом решении директору учреждения.

После получения протоколов Экспертного совета учреждения и Управляющего совета Учреждения об установлении надбавок за результативность и качество работы директор учреждения издает приказ о доплатах и надбавках работникам, в котором указывается:

- размер надбавок за результативность и качество работы;
- общее количество набранных баллов;
- стоимость одного балла;
- период действия выплат;
- список сотрудников, получающих выплаты с указанием суммы выплат.

2.16. Суммы доплат и надбавок, выплачиваемых по настоящему Положению, включаются в расчет средней заработной платы.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2017г.
3.2 Срок действия данного Положения не ограничен.
3.3 По всем остальным вопросам по оплате труда работников ГБОУ ООШ № 3 не урегулированных настоящим Положением, директор Учреждения и работники руководствуются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.
3.4 Учреждение вправе вносить в настоящее Положение изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия настоящего Положения.

Приложение 1

Критерии и показатели для установления надбавки за результативность и качество работы

Ф.И.О учителя _____ ***ГБОУ ООШ №3***

(I полугодие 2017-2018 учебного года)

Основания для назначения выплат	***Критерии***			***Баллы***	
Позитивные результаты образовательной деятельности	Снижение численности (отсутствие) неуспевающих	Стабильность, отсутствие неуспевающих учащихся		2	
		Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся		1	
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету выше среднего по образовательному учреждению и/или имеет позитивную динамику (мониторинг качества образования)	Позитивная динамика среднего балла по триместрам, срезовым проверочным работам по одному предмету (начальная школа)		2	
		Позитивная динамика среднего балла по триместрам, срезовым проверочным работам по трем предметам (начальная школа)		3	
		Позитивная динамика среднего балла по триместрам, срезовым проверочным работам в одной из параллелей		2	
		Позитивная динамика среднего балла по триместрам, срезовым проверочным работам во всех параллелях		3	
	Результаты независимой оценки качества образования(ВПР, РКР и т.п)	Показатель успеваемости обучающихся класса по предмету не менее 80%		5	
	Результаты промежуточной аттестации	Доля обучающихся получивших на промежуточной аттестации оценки «4» и «5», выше среднего значения по школе		4	
	Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой /итоговой аттестации (русский язык, математика) или их доля ниже среднего значения по муниципалитету (% неуспевающих _____)	Доля выпускников, сдавших ОГЭ на 4-5 выше средних знаний по «образовательному округу»		3	
		Отсутствие неуспевающих		3	
		Доля неуспевающих ниже среднего по муниципалитету		2	
	Достижения выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (выбор не менее 20% выпускников)	Качество выполнения работ выпускниками класса выше среднего городского показателя по предмету	на 20 и более %	5	
			на 10-20%	4	
			до 10%	3	
		Средний балл, полученный выпускниками класса на итоговой аттестации, выше		3	

		городских показателей по предмету			
	Наличие дисциплинарного или административного воздействия за нарушения установленного порядка проведения ГИА и ЕГЭ	Отсутствие административного воздействия за нарушение		5	
	Участие в мероприятиях по обобщению и распространению педагогического опыта (открытые уроки, круглые столы, научные конференции, семинары, мастер-классы, конференции, форумы и т.д.) при наличии подтверждающего документа	Школьный уровень		2	
		Городской уровень		4	
		Окружной уровень		6	
	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Городской уровень	победитель	10	
			призер	5	
		Окружной уровень	победитель	15	
			дипломант	10	
		Региональный уровень	призер	20	
			участие	15	
		Всероссийский уровень	призер	25	
			участие	20	
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках и умение решать конфликтные ситуации			2	
	Внедрение и реализация Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО (ВФСК ГТО)			10	
	Отсутствие (снижение) пропусков уроков учащихся без уважительной причины			5 (3)	
Позитивные результаты внеурочной деятельности	Участие учащихся в олимпиадах по предмету (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров - за каждого)	Городской уровень	победитель	5	
			призер	4	
		Окружной уровень	победитель	6	
			призер	5	
		Региональный уровень	победитель	10	
			призер		
			дипломант	8	
		Всероссийский уровень	дипломант	15	
			участник	12	
	Участие учащихся в конференциях (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров - **за каждого** по предмету)	Городской уровень	победитель	5	
			призер	4	
		Окружной уровень	победитель	6	
			призер	5	
		Региональный уровень	Призер победитель	10	
			дипломант	8	

		Всероссийский уровень	дипломант	15	
			участник	12	
	Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях и т.д. (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров - **за каждого** по предмету)	Городской уровень	победитель	5	
			призер	4	
		Окружной уровень	победитель	6	
			призер	5	
		Региональный уровень	Призер победитель	10	
			дипломант	8	
		Всероссийский уровень	дипломант	15	
			участник	12	
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством работника (при наличии подтверждающих документов за каждый выполненный проект)			3	
	Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках. (за каждую публикацию)	Городской, окружной уровень		4	
		Региональный уровень		6	
		Всероссийский уровень		9	
	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения, учителя	Городской уровень		2	
		Окружной уровень		3	
		Областной уровень		4	
	Использование IT-технологий в учебном процессе составляет более 10% учебного времени			10	
	Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и т.д.) составляет более 5% учебного времени.			10	
	Участие в инновационной деятельности	Научно-исследовательская работа с учащимися		5	
		Разработка и внедрение авторских программ по внеурочной деятельности (ФГОС)		7	
		Разработка и внедрение авторских программ по предпрофильному обучению		7	
Позитивные результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя	Достижения учащимися класса высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом	Наличие отличников с похвальными листами по итогам учебного года		1	
		Рост качества обучения		2	
		Стабильность качества обучения		1	
		Стабильность, отсутствие неуспевающих учащихся		2	
		Снижение доли (отсутствие) неуспевающих учащихся		1	
	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций в классе и умение решать конфликтные ситуации			2	
	Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам в течение учебного года (за каждые 25% 0,5 баллов)				
	Проведение мероприятий, направленных на психолого-педагогическое просвещение родительской общественности (лекции,			1	

	круглые столы, открытые уроки и т..д)			
	Привлечение родителей к участию во внеурочной деятельности (не менее 25%)		2	
	Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в среднем в течение учебного года (заполняется при уровне не менее 50%)	50 – 64 %	2	
		65 – 79 %	3	
		80 % и более	5	
	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, стоящих на учете в КДН		1 (2)	
	Участие учащихся класса, подготовленных классным руководителем, в мероприятиях (за каждое)	Наличие победителей и призеров школьного уровня	2	
		Наличие победителей и призеров городского уровня	4	
		Наличие победителей и призеров окружного уровня	6	
		Наличие победителей и призеров регионального уровня	10	
		Наличие победителей и призеров всероссийского уровня	15	
	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством классного руководителя (за каждый)		3	
	Благодарственные письма руководителю учащихся.	Городской	2	
		Окружной	4	
		Областной	6	
	Наличие публикаций учащихся класса (за каждую)	На школьном сайте	0,5	
		В городских средствах массовой информации	3	
		В авторских брошюрах, средствах массовой информации области	6	
	Использование в воспитательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и т.д.) с охватом не менее 50% учащихся (за каждое).	городской	1	
		окружной	2	
		областной	3	
	Отсутствие выпускников, не получивших аттестат об окончании общего образования	100 % получение аттестатов	5	
	Отсутствие (снижение) пропусков уроков учащихся класса без уважительной причины		5 (3)	
Эффективная организация охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся (ниже среднего по школе)		2	
	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Питьевой режим	1	

	Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение ПДД	1

Итого:

Председатель экспертного совета школы:

Секретарь экспертного совета школы:

Члены экспертного совета школы:

Пояснительная записка прилагается.

С критериями ознакомлен и согласен.

Приложение 2

Критерии и показатели для установления надбавки за результативность и качество работы секретаря руководителя, библиотекаря, заведующего хозяйством, уборщика служебных помещений, сторожа, бухгалтера

Ф.И.О работника_____ ГБОУ ООШ №3

(1 полугодие 2017-2018 учебного года)

Основания для назначения выплат	Критерии	Баллы	
Качество выполненных работ	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания руководителя в установленные сроки	2	
	Документы ведутся и представляются своевременно и качественно	2	
	Качественное оформление документов	1	
Работа с посетителями и сотрудниками учреждения	Отсутствие жалоб	2	
Работа по сохранению библиотечного фонда	Отсутствие недостач и излишек при инвентаризации имущества	1	
	Рейды по проверке учебников	1	
Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах	Участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне	1	
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном уровне	2	
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на территории	2	
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, ОТ	2	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2	
	Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1	
	Выполнение предписаний органов надзора	1	
	Контроль за рациональным использованием материалов и финансовых средств ОУ	2	
Признание высокого профессионализма заведующего хозяйством обучающимися, их родителями и педагогами	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес заведующего хозяйством со стороны обучающихся, родителей и педагогов	1	
	Отсутствие жалоб на работу заведующего хозяйством	1	
Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	Расстановка мебели, световой режим	1	
Высокая организация уборки территории	Отсутствие получения травм вследствие содержания территории и помещений школы в ненадлежащем состоянии	2	
	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории и помещений школы	2	
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу обслуживающего персонала школы	2	
	Отсутствие кражи по вине сторожа	1	
	Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	2	
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	2	
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	2	
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	2	

Итого:

Председатель экспертного совета школы:

Секретарь экспертного совета школы:

Члены экспертного совета школы:

Пояснительная записка прилагается.

С критериями ознакомлен и согласен.