

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка муниципального района Ставропольский Самарской области.

<p>«ПРИНЯТО» на заседании Управляющего Совета Учреждения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка муниципального района Ставропольский Самарской области. Протокол № 1 от 12.01. 2021 год _____ А. В. Лисин</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ»: Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка муниципального района Ставропольский Самарской области. Приказ № 13/2 от 12.01. 2021 год _____ Д. В. Борзаков</p>
--	--

«ПРИНЯТО»
на заседании Общего собрания Работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка муниципального района Ставропольский Самарской области.
Протокол № 1 от 12.01. 2021 год
_____ В.Н.Моисеева

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном стимулировании работников структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы – образовательные программы дошкольного образования, детского сада «Росинка» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка

Срок действия Положения – без ограничений до момента принятия изменений

Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников (далее – Положение) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка (далее - ГБОУ СОШ) структурного подразделения детского сада «Росинка» (далее – СПДС), разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, стимулирования работников к повышению профессионального уровня, эффективности педагогического труда, качества образовательного и воспитательного процесса, развитию у работников творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлениями Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353, от 31.10.2012г. № 600, от 16.12.2013г. № 762;
- примерным перечнем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность) труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утверждённым приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од;
- методическими рекомендациями 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, утверждёнными распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 №295-р;
- постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012 №600 «о внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета».
- «Постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 «о повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»
- «Постановлением Правительства Самарской области от 16.12.2013г №762 «О внесении изменений в постановление правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области».

1.3. Настоящее Положение разрабатывается ГБОУ СОШ самостоятельно, принимается на общем собрании трудового коллектива. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в том же порядке. Положение считается принятым, если за него проголосовало простое большинство работников ГБОУ СОШ.

2. Порядок распределения и предоставления выплат стимулирующего характера работникам

2.1. Стимулирующий фонд формируется от фонда оплаты труда работников СПДС, который определяется при утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ.

Стимулирующий фонд формируется в объеме:

- 30,367% от ФОТ работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (педагогические работники, помощники воспитателя);
- не более 23,2% от ФОТ работников, обеспечивающих присмотр и уход за детьми (медицинские работники, заведующий хозяйством, работники пищеблока, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, грузчик, уборщик служебных помещений).

2.2. Стимулирующий фонд формируется для выплат стимулирующего характера работникам за результативность и качество работы (эффективность труда).

2.3. Установление показателей, не связанных с результативностью и качеством работы, не допускается.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за счет и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда СПДС.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на квартал, полугодие, но не более чем на один год.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются один или два раза в год на периоды:

- один раз в год - с 1 января по 31 декабря;
- два раза в год - с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

2.6. Стимулирующие выплаты руководителю СПДС устанавливаются 1 раз в год с 1 января по 31 декабря.

2.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников.

2.8. Между различными категориями работников устанавливаются следующие пропорции распределения стимулирующего фонда оплаты труда:

- до 3% на стимулирующие выплаты директору ГБОУ;
- до 10% на стимулирующие выплаты руководителю СПДС, в том числе:
 - за эффективность (качество) работы по итогам года, если по листам оценивания результат 35 и более баллов - 3%, если результат менее 35 баллов – до 3%;
 - за интенсивность и напряженность по приказу директора ГБОУ – до 5%;
- до 1.5 % на стимулирующие выплаты главному бухгалтеру;
- 85,5 % - на стимулирующие выплаты длительного характера.

2.9. Стимулирующие выплаты длительного характера распределяются следующим категориям сотрудников:

работникам, реализующим основные общеобразовательные программы дошкольного образования

- стимулирующие выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам СПДС, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, в размере не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- ежемесячные надбавки за выслугу лет не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя, иным педагогическим работникам за работу со сложным контингентом воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста, превышение плановой наполняемости и другие) в размере не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;

- стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми в размере не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;
- стимулирующие выплаты всем работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников в размере не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда СПДС;

работникам, обеспечивающим присмотр и уход за детьми

- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;
- стимулирующие выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;
- стимулирующие выплаты медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения, работникам, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста, за выслугу лет.

2.10. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Средний медицинский и фармацевтический персонал» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 15% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения, либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к квалификационным группам должностей, указанным выше в настоящем Положении, суммируются.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника СПДС права на получение этой надбавки.

2.11. Для определения размера стимулирующих выплат конкретному работнику используются критерии оценки деятельности по четырём направлениям:

- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы руководителя СПДС, методиста (Приложение № 1);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы работников СПДС, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение № 2);
- перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество (эффективность) работы работникам, обеспечивающих присмотр и уход за детьми (Приложение № 3).

2.12. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику по каждому направлению определяется путем

- 1) нахождения разницы между стимулирующей частью фонда оплаты труда СПДС и суммы

ежемесячных надбавок за выслугу лет работников СПДС;

2) определения соответствующей квоты в денежном выражении;

3) деления соответствующей квоты на количество баллов, набранных всеми работниками.

Полученная цена одного балла умножается на набранные баллы работником. Общая сумма стимулирующей выплаты равна сумме выплат по четырём направлениям.

2.13. Для проверки достоверности представленных работником в самоанализе сведений создаётся экспертный совет СПДС. Состав экспертного совета определяется путем выборов на общем собрании трудового коллектива. В состав экспертного совета входит 3 человека. Председателем экспертного совета является старший воспитатель.

2.14. Порядок и сроки для установления стимулирующих выплат:

в срок до 15 января и до 15 сентября работник представляет председателю экспертного совета СПДС самоанализ деятельности – Лист оценивания эффективности (качества) работы работника СПДС -в срок до 20 января и 20 сентября. Экспертный совет СПДС проводит экспертизу представленных работниками листов оценивания (самоанализа) и направляет руководителю СПДС соответствующий протокол заседания экспертного совета;

в срок с 20 сентября по 23 сентября и с 20 января по 23 января на основании заключения экспертного совета руководитель СПДС согласовывает показатели деятельности работников на заседании Совета СПДС;

на следующий день после заседания Совета СПДС руководитель СПДС издает приказа об установлении работникам стимулирующих выплат длительного характера.

Работа экспертного совета СПДС регламентируется соответствующим Положением СПДС.

2.15. Стимулирующие выплаты всем сотрудникам СПДС устанавливаются приказом директора ГБОУ СОШ. В приказе указывается размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты.

Показатели деятельности работников экспертного совета согласуются с Управляющим советом Учреждения (п.5.5. Устава ГБОУ СОШ).

2.16. Стимулирующие выплаты длительного характера работникам СПДС могут быть отменены в случаях:

- наличия случаев травматизма детей, если ответственность за жизнь и здоровье была возложена на работника;

- наложения дисциплинарного взыскания.

2.17. В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующей выплаты у работника возникает право на их получение (достижение стажа работы в СПДС – 6 месяцев, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска), работник представляет в экспертный совет СПДС самоанализ. Экспертный совет определяет баллы работника. Стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента решения экспертного совета. Руководителем СПДС издается приказ о стимулирующей выплате работника из расчета действующей стоимости балла по каждому направлению, умноженной на его баллы. В период между 1 января и 1 сентября стимулирующие выплаты производятся из фонда экономии заработной платы. При этом перерасчёт стоимости одного балла и изменение размера стимулирующей выплаты всем работникам СПДС не производится.

2.18. Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены по причине:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- нарушение Правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- нарушение педагогической этики;

- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы) и персонала (за невнимательное отношение к детям);
- детского травматизма по вине работника;
- халатного отношения к ведению рабочей документации;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации);
- в случае роста детской заболеваемости;
- некачественное приготовление пищи;
- за однообразный ассортимент блюд;
- несоблюдение нормы питания;
- несвоевременного обеспечения смены белья;
- несвоевременного обеспечения продуктами питания;
- невыполнение задач и мероприятий календарного плана;

2.19. Стимулирующие выплаты длительного характера работникам СПДС могут быть отменены в случаях:

- наличия случаев травматизма детей, если ответственность за жизнь и здоровье была возложена на работника;
- наложения дисциплинарного взыскания.

2.20. Все случаи не выплаты стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются комиссией о распределении части фонда оплаты труда.

2.21. Лишение стимулирующей части фонда оплаты труда, полное или частичное, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе. Лишение стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется приказом по учреждению с указанием периода и причин, за которые они устанавливаются.

2.22. В случае несогласия с решением о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться к комиссии по социально-трудовым отношениям в установленном Трудовым кодексом РФ порядке.

3. Распределение средств экономии фонда заработной платы

3.1. Экономия по ФОТ направляется на выплаты разового характера и материальную помощь работникам.

3.2. В период между заседаниями Совета по установлению надбавок и доплат стимулирующего характера руководитель СПДС может поощрять работников в виде премий за конкретный качественный результат без согласования с Советом.

3.3. Стимулирующие выплаты разового характера устанавливаются за высокие достижения в труде в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных выплат определяет руководитель СПДС. Руководитель СПДС отчитывается о произведенных выплатах на заседании Совета.

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

- за увеличение объема (количества) работы (авторские программы, проекты, призовые места в смотрах-конкурсах, разработка инновационных технологий и т.д.);
- выполнение особо важных или оперативных заданий руководителя (по факту выполнения срочной работы, выполнение разовых поручений, разработка проектов документации и т.д.)
- по положительным результатам текущих проверок (финансовые, по охране труда, по пожарной безопасности, по образовательной деятельности, Роспотребнадзора, Госсельхознадзора и т.д.);
- по результатам основной деятельности любого работника СПДС (по итогам работы за квартал, полугодие, учебный год).

Также премия из экономии средств заработной платы устанавливается к юбилейным датам работников (50, 55, 60-летие), к профессиональным и государственным праздникам.

3.5. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей);

- в связи с тяжелым материальным положением работника, возникшим в случае стихийного бедствия;

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.

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

3.8. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает руководитель СПДС.

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

4. Заключительные положения

4.1. Срок действия настоящего положения не ограничен.

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

**Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных общеобразовательных учреждений.
ГБОУ СОШ с. Тимофеевка**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов по итогам 2020 года	Пояснения набранных баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Наличие на сайте образовательной организации постоянно действующего интерактивного взаимодействия (форум, онлайн-консультация, интерактивные опросы, мнения родителей и т.д.): взаимодействие между всеми участниками образовательных отношений- 1 балл; наличие у образовательной организации официальной страницы в социальных сетях – 2 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	3		
1.2.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5		
1.3.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5		
1.4.	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6		
	Итого:	19		
2.	Эффективность организации воспитательной работы			

2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5		
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.): участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)	4		
Итого:		9		
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5		
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5		
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5		
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3		
Итого:		18		
4.	Эффективность управленческой деятельности			
4.1	Результаты деятельности образовательной организации в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих	9		

	документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов <i>(баллы могут суммироваться)</i>			
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл <i>(по итогам отчетного года)</i>	5		
4.3	Представление опыта деятельности Учреждения по актуальным вопросам развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла <i>(баллы могут суммироваться)</i>	6		
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2		
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпожнадзора: 1 балл	2		
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб, поступивших Президенту РФ, Губернатору Самарской области, органы исполнительной власти, надзорные органы и др. органы: 2 балла	2		
4.7	Организация в ОУ дуального обучения, в период профессионального обучения студентов. отсутствуют – 0 баллов; 1-3 студента -2 балла; 4 и более студентов- 4 балла.	4		
	Итого:	30		
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие у педагогического коллектива Учреждения достижений (наград) (индивидуальных и/или коллективных) за внедрение в практику современных образовательных технологий по	5		

	результатам конкурсных мероприятий на уровне образовательного округа – 2 балла на региональном уровне - 3 балла; на российском уровне - 5 баллов			
5.2	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3		
5.3	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО –2 балла; выше -3 балла	3		
5.4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4		
5.5	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения (наставничество) в первые три года работы, от общей численности работников до 35 лет: 50 - 64% - 1 балл; 65 - 79% - 2 балла; 80% и более - 4 балла	4		
5.6	Доля педагогических работников дошкольного образовательного учреждения в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников дошкольного образовательного учреждения: 10 -19 %- 1 балл; 20 - 29 % - 3 балла; 30 % и более -5 баллов	5		
	Итого:	24		
	ВСЕГО:	100		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы педагогических работников
государственных общеобразовательных учреждений.
ГБОУ СОШ с. Тимофеевка**

№	Критерии оценивания	Максимальное количество баллов	Набранное количество баллов по итогам 2020 года	Пояснения набранных баллов
1.	Обеспечение качества дошкольного образования			
1.1.	Доля родителей, положительно оценивающих качество услуг психолого-педагогической, методической, консультационной помощи от общего числа родителей, обратившихся за получением услуги: 75%-79% от общего числа родителей - 2 балла; 80%-89% - 3 балла; 90% и более - 5 баллов	5		
1.2.	Доля воспитанников с 5 до 8 лет, охваченных дополнительным образованием (с учетом занятости в учреждениях сферы образования, культуры и спорта), в общей численности воспитанников (5-8 лет): 20%-24% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 2 балла; 25%-29% воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 3 балла; 30% и более воспитанников, посещающих учреждения доп. образования - 5 баллов	5		
1.3	Участие воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: участие на первом (отборочном) этапе: – 2 балла; участие во втором (очном) этапе - 4 балла; победа во втором (очном) этапе - 6 баллов.	6		
Итого:		16		
2.	Эффективность организации воспитательной работы			
2.1.	Доля воспитанников, занимающихся по программам технической и естественно-научной направленностей, от общей численности воспитанников 5 - 8 лет: 10% - 1 балл 10%-15% - 2 балла 16%-24% - 3 балла более 24% - 5 баллов	5		
2.2.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому МОиН СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и др.):	4		

	участие – 1 балл; победа - 3 балла (баллы могут суммироваться)			
Итого:		9		
3.	Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у воспитанников			
3.1	Доля воспитанников, занимающихся по дополнительным общеобразовательным программам спортивной направленности от общей численности воспитанников: 15% - 1 балл; 20% - 2 балла; 30% - 5 балла	5		
3.2	Доля воспитанников-участников движения ВФСК "ГТО" в отчетном учебном году, от общей численности воспитанников: от 5% до 10% - 2 балла; от 11% до 19% - 3 балла; свыше 20% - 5 баллов. По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5		
3.3	Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК «ГТО» в отчетном учебном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности обучающихся: 1% - 2 балла; 2% - 3 балла; 3% и выше - 5 баллов	5		
3.4	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 3 балла	3		
Итого:		18		
4.	Эффективность деятельности			
4.1	Участие педагогов в режиме муниципальной инновационной (экспериментальной, ресурсной, опорной, пилотной) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа - 1 балл; на уровне региона - 3 балла; на уровне РФ – 5 баллов (баллы могут суммироваться)	9		
4.2	Длительность отсутствия воспитанников в ОУ по причине болезни: до 5 дней – 5 баллов; от 5 до 7 дней – 2 балла; от 8 до 9 дней - 1 балл (по итогам отчетного года)	5		
4.3	Представление опыта деятельности педагогов по актуальным вопросам	6		

	развития образования в ходе мероприятий (при наличии подтверждающих документов): на уровне образовательного округа – 1 балл; на региональном уровне - 2 балла; на федеральном уровне и выше - 3 балла (баллы могут суммироваться)			
4.4	Результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности образовательной организации выше средних по «образовательному округу» - 2 балла	2		
4.5	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам контрольных мероприятий надзорных органов в части организации образовательного процесса и охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников: со стороны Роспотребнадзора – 1 балл; со стороны Госпотребнадзора: 1 балл	2		
	Итого:	24		
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения			
5.1	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий (первая и высшая): 50% - 1 балл; более 50% - 3 балла	3		
5.2	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиНСО – 2 балла; выше - 3 балла	3		
5.3	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках периодической аттестации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «одного окна» от общего числа педагогических работников: на уровне целевого значения показателя ОО, утвержденного распоряжением МОиН СО на текущий период - 1 балл; выше целевого показателя - 4 балла	4		
	Итого:	10		
	ВСЕГО:	77		

**Критерии оценки эффективности (качества) работы работников,
обеспечивающих присмотр и уход за детьми
СПДС «Росинка» с. Тимофеевка**

Должность, ф.и.о., за период				
№	Критерий оценивания	Обоснование самооценки	Кол-во баллов (работник)	Кол-во набранных баллов ЭС
1. Эффективность использования инновационных педагогических технологий (воспитатели и иные педагогические работники)				
1	2	3	4	5
2. Эффективная организация работы со сложным контингентом воспитанников (воспитатели, помощники воспитателя и иные педагогические работники)				
1.1	Превышение плановой наполняемости воспитанников в группе (в соответствии с СанПиН): - в группах от 3 до 7 лет: (для помощников воспитателей) - 1 б	_____ (указать количество воспитанников в группе)		
1.2	Наличие в группе детей разного возраста – 2 б. (для помощников воспитателей)	_____ ДА/НЕТ		
2. Эффективность деятельности работника				
2.1	Участие в смотре-конкурсе по созданию предметно-развивающей среды в СПДС (в группе и на участке) участие - 2 б призовое место – 4 б Все сотрудники АХЧ	_____ _____ (указать результаты участия в смотре-конкурсе, при наличии приложить ксерокопию подтверждающих документов)		
2.2.	Участие в окружном конкурсе «Моя прекрасная няня» участие - 2 б призовое место – 5 б (для помощников воспитателей)	_____ _____ (указать результаты участия в конкурсе, при наличии приложить ксерокопию подтверждающих документов)		
2.3.	Участие в мероприятиях ДОУ (герои утренников, досугов и т.д.) участие - 2 б Все сотрудники АХЧ	_____ _____ (указать участия в мероприятиях, при наличии приложить ксерокопию подтверждающих документов)		
2.4.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в части организации работы, в соответствии с должностной инструкцией Все сотрудники АХЧ – 2 б	_____ ДА/НЕТ _____ (нужное подчеркнуть)		

3. Эффективная организация работы, направленной на обеспечение высокой посещаемости детьми				
3.1	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - снижение показателя заболеваемости в группе: - помощники воспитателей – 2 б - ниже среднего показателя заболеваемости по СПДС - помощники воспитателей – 1 б	_____		
		(указать количество пропусков по болезни дней 1 ребенком);		

		(указать количество пропусков по болезни дней по СПДС)		
3.2	Положительная динамика количества дней пребывания воспитанников в группе: - 70% - помощники воспитателей – 1 б, - выше 70% - помощники воспитателей – 2 б, (для помощников воспитателей)	Указать: посещаемость по группе _____		
4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса, качество воспитания (все работники д/с)				
4.1	Пропаганда здорового образа жизни в коллективе – 2 б Все сотрудники АХЧ	_____		
		(указать название мероприятия, аудиторию, кол-во присутствующих.)		
4.2	Участие сотрудников в спортивных мероприятиях ДОУ. участие в мероприятиях – 2 б призовое место – 4 б Все сотрудники АХЧ	_____		
		(указать результаты участия в спорт. мероприятии, при наличии приложить ксерокопию подтверждающих документов)		
ВСЕГО:				

Работник:

(подпись)

(расшифровка)

Члены экспертной группы:

(подпись)

(расшифровка)

(подпись)

(расшифровка)

(подпись)

(расшифровка)

« _____ » _____ 20 _____ г.