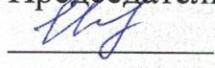


Согласовано:  
Председатель Управляющего Совета  
 /Е. А. Логунова /

«30» 09 2021 г.

Утверждаю  
Директор ОО  
 О. В. Шалимова  
Приказ от «30» 09 2021 г.  
№ 572



**ПОЛОЖЕНИЕ № 17**  
**об оплате труда работников**  
**структурного подразделения детский сад «Снежинка»**  
**ГБОУ СОШ пос. Коммунарский**

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение**  
**Самарской области**  
**средняя общеобразовательная школа пос. Коммунарский**  
**муниципального района Красноярский Самарской области**

**структурное подразделение детский сад «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.**  
**Коммунарский**

Принято:  
Общим собранием ГБОУ СОШ пос. Коммунарский  
Протокол № 2  
от «30» 09 2021 г.

Мотивированное мнение  
выборного профсоюзного органа  
получено в письменной форме  
«30» 09 2021 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников структурного подразделения детский сад «Снежинка» ГБОУ СОШ пос. Коммунарский.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Правительства Самарской области № 353 от 10.09.2008 г. «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» (с изменениями)
- Постановления Правительства Самарской области от 15.04.2015 г. № 186 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 08.12.2017 г. № 798, от 17.12.2018 г №782, от 04.12.2019 г №879, от 23.11.2020 г №915 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- Постановления Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008
- Распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 г № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Устава ГБОУ СОШ пос. Коммунарский;
- Коллективного договора.
- Уставом ГБОУ СОШ пос. Коммунарский и другими нормативными документами.

1.3. Заработная плата работника дошкольного образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат.

1.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), с воспитанниками с туберкулезной интоксикацией.

К иным обязательным выплатам относится надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости;

выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения;

выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

ежемесячная надбавка за выслугу лет.

1.5. Должностные оклады (оклады) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих. Должностные оклады руководящим, педагогическим работникам и прочим специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

1.6. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников дошкольных образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

1.7. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников ДОУ осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left( \frac{(\text{NROP}_{zi} + \text{NPU}_{zi}) \times D_{ki} \times n_z}{12} \right) + T$$

где:  $\text{NROP}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$\text{NPU}_{zi}$  - величина нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

$D_{ki}$  - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей  $i$ -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

$n_z$  - количество месяцев в  $z$ -м периоде;

$i$  - наименование соответствующей образовательной программы;

$z$  - порядковый номер периода;

$k$  - дата, на которую используется численность обучающихся при определении объема средств областного бюджета: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

Т - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДООУ состоит из базовой части и стимулирующей части, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных и иных обязательных выплат

ФОТ работников, осуществляющих общеобразовательный процесс в размере 71,7%

ФОТ работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми в размере 76,8%

2.4. Стимулирующая часть:

ФОТ работников, осуществляющих общеобразовательный процесс в размере 28,3%

ФОТ работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми в размере 23,2%.

### **3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

3.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнениями ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

3.2. Размеры и условия назначения компенсационных и иных обязательных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Компенсационные и иные обязательные выплаты начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

### **4. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат**

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения распределяется следующим образом:

на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения направляется не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

на выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;

при выслуге лет свыше 10 лет - 15% должностного оклада

4.3. 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.

4.4. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников дошкольного образовательного учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами 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).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

4.5. Стимулирующая часть фонда распространяется на всех работников ДОО, принятых на работу на условиях трудового договора, согласно приказа, проработавших в учреждении не менее 4 месяцев.

4.6. Оценка результативности и качества (эффективности труда) работы работников ДОО для установления стимулирующих выплат производится 2 раза в год. Проверяемый период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа включительно – по итогам учебного года.

4.7. Для назначения стимулирующих выплат в ДОО создается экспертная группа, которая утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

В состав экспертной группы входят:

- воспитатель;
- заведующий хозяйством;
- представитель профсоюзной организации.

Задачей экспертной группы является контроль и оценка деятельности работников, рассмотрение документов самоанализа, принятие решения о размере стимулирующих выплат, подача протокола решения о размере стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения.

4.8. Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников

ДОУ, проводимых на основании утвержденных критериев, после заполнения работником ДОУ листа оценивания результативности и качества работы (Приложение №2)

4.9. Работники предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом руководителя образовательного учреждения 2 раза в год, в срок до 10 сентября и до 10 января

4.10. Экспертная группа ДОУ на основании всех материалов по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОУ в пятидневный срок согласовывает значение критериев оценки эффективности (качества) работы, заполняет оценочный лист, подсчитывает общее количество баллов, оформляет протокол заседания экспертной комиссии и доводит информацию до сведения работников ДОУ. Срок заседания экспертной группы и дата издания протокола не позднее 15 сентября и 15 января.

4.11. Внеочередные заседания экспертной группы собираются, в случае если стаж работника в должности в данном учреждении составляет 4 месяца (вновь принятые работники).

4.12. С момента доведения до сведения работников ДОУ итогового оценочного листа в случае если работник не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам. Работник ДОУ в течение трёх дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать обоснованный ответ. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания эффективности (качества) работы, и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности, выраженную в баллах, комиссия принимает меры по исправлению допущенного ошибочного оценивания. По истечении трёх дней решение комиссии о согласовании оценочного листа вступают в силу.

4.13. В случае несвоевременного предоставления материалов по самоанализу деятельности работником ДОУ, стимулирующие выплаты за отчетный период начисляться не будут. Исключением является отсутствие работника по причине временной нетрудоспособности. В данном случае срок подачи материалов самоанализа данного работника и заседания экспертной группы переносятся решением самой экспертной группы.

4.14. Председатель экспертной группы предоставляет для утверждения руководителю образовательного учреждения протокол заседания экспертной группы, которой является основанием для определения размера стимулирующих выплат (см. Приложение №1).

4.15. Руководитель образовательного учреждения не позднее 20 сентября и 20 января представляет в Управляющий совет образовательного учреждения на согласование аналитическую информацию о результативности и качестве (эффективности) труда работников ДОУ.

4.16. Управляющий совет образовательного учреждения в трехдневный срок после представления рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве (эффективности) труда работников детского сада в соответствии с критериями результативности и качества (эффективности) труда.

4.17. Не позднее 25 сентября и 25 января руководителем образовательного учреждения издается приказ об установлении либо отмене стимулирующих выплат работникам ДОУ и их размерах

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

5.1. Работникам дошкольных образовательных учреждений может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

5.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное 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 дошкольных образовательных учреждений материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем образовательного учреждения.

## **6. Премирование.**

6.1. Премирование осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда предусмотренного Планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.2. Приказом директора ГБОУ СОШ пос. Коммунарский могут устанавливаться премии конкретным работникам (группам работников) за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов.

6.3. Премии максимальными размерами не ограничены.

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

6.5. Премии выплачиваются:

- за добросовестное выполнение должностных обязанностей и высокое профессиональное мастерство по результатам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокие результаты по итогам года;
- за высокий уровень работы с родителями;
- за общественную работу в коллективе;
- за хорошую сохранность, эстетическое оформление, оборудование групп;
- за хорошую подготовку групп и детского сада к новому учебному году;
- за активное и творческое участие в подготовке и проведении мероприятий детского сада, районных и окружных методических объединениях.

Премирование работников производится из фонда экономии денежных средств фонда оплаты труда, при их наличии.

Приложение

Лист оценивания результативности и качества работы воспитателя «\_\_\_» \_\_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии и показатели критерий оценивания	Индикаторы значения по критерию	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов (по результатам самооценки)	Кол-во набранных баллов (заполняется членом экспертной группы)
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг					
1.1.	Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО	частично соответствует -1; соответствует -2; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход - 3	3		
1.2.	Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79% - 1; 80%-89% - 2; 90% и более - 3	3		
1.3.	Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	- да – 1 балл, - нет - (-2) балла	1		
1.4.	Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	75%-79% - 1; 80%-89% - 2; 90% и более - 3	3		
1.5.	Наличие условий, созданных педагогом, для развития детей на основе парциальных программ технической и естественно-научной направленностей	Да- 1	1		
1.6.	Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70% - 1; выше70% -2.	2		
1.7.	Поиск, внедрение разнообразных форм и методов в организацию образовательного процесса: проектно- исследовательская деятельность, коллекционирование, проектирование.	- систематическое пользование-2 ; - эпизодическое пользование – 1	2		

1.8.	Наличие в группе детей разного возраста	- наличие 2-х разных возрастов – 1; - наличие 3-х разных возрастов – 2	<b>2</b>		
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>					
2.1.	Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	Участник на региональном уровне (очно/дистанционно)-5/2 Победитель на региональном уровне (очно/дистанционно)-10/5 Участник на российском или международном уровнях(очно/дистанционно)-10/5 Победитель на российском или международном уровнях(очно/дистанционно)-15/7			
2.2.	Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	на первом (отборочном) этапе -1; во втором (очном) этапе - 2; победа во втором (очном) этапе - 3	<b>3</b>		
2.3	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Участник на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -2 Победитель на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» (очно/дистанционно)-3 Участник на региональном уровне -5 Победитель на региональном уровне -10 Участник на российском или международном уровнях- 10 Победитель на российском или международном уровнях -	<b>15</b>		

		15			
3.Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе					
3.1	Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений		2		
3.2	Применение в практике разнообразных форм ИКТ –технологий: применение видео-, слайдов, применение мультимедийных форм работы, оформление презентаций	- систематическое пользование- 2 - эпизодическое пользование – 1	2		
3.3	Участие в интерактивном взаимодействии (форум, он-лайн, интерактивные опросы мнения родителей и т.п.)	- систематическое - 2 балла; - эпизодическое – 1 балл			
4. Результативность организационно-методической деятельности педагога					
4.1.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15			
4.2	Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	На уровне ДОО - 2, на уровне муниципалитета, образовательного округа - 3, на уровне региона -4, на уровне РФ -5, на уровне международного-10			
4.3	Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО - 2, на уровне муниципалитета, образовательного округа - 3, на уровне региона -4, на уровне РФ -5, на уровне международного-10			
4.4.	Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)		2		

4.5.	Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		2		
4.6.	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог		2		
4.7.	Самообразование	- наличие квалификационных категорий - 1 балл; - курсы повышения квалификации в объеме не менее 72 часов – 1 балл; - наличие плана самообразования и его выполнение – 1 балл			
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>					
5.1.	Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильно низкий -1; снижение на 1%-2; снижение на 2%-3; снижение на 3% и выше-4	4		
5.2.	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса		2		
5.3.	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников		2		
5.4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований		2		
5.5.	Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса		2		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Лист оценивания результативности и качества работы старшего воспитателя

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии и показатели критерий оценивания	Индикаторы значения по критерию	Максимальное количество баллов	Кол-во набранных баллов (по результатам самооценки)	Кол-во набранных баллов (заполняется членом экспертной группы)
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>					
1.1	Отсутствие обоснованных жалоб на работу старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	Да-2 Нет - -2	2		
1.2.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл на уровне области – 2 балла на российском или международном уровнях – 3 балла призовые места воспитанников – 4 балла	4		
<b>2. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>					
2.1	Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	15		
2.2	Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторонними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10	15		

		На российском или международном уровнях- 15			
2.3	Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчетный период	до 90% - 2; 91%-100% - 3	<b>3</b>		
2.4	Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 16 часов, свыше 33% от общего числа педагогических работников за отчетный период	свыше 33% - 2	<b>2</b>		
2.5.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	<b>15</b>		
2.6.	Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	<b>15</b>		
2.7.	Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных изданиях (включая электронные) за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	<b>15</b>		
2.8.	Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчетный период (в зависимости от уровня)	На уровне ДОО- 2 На муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» -5 На региональном уровне - 10 На российском или международном уровнях- 15	<b>15</b>		

		родном уровнях- 15			
2.9.	Осуществление на сайте общеобразовательного учреждения публикации информации в сфере дошкольного образования	2 балла	2		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

\_\_\_\_\_ расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_/

Лист оценивания результативности и качества работы помощника воспитателя

«\_\_\_» \_\_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Обеспечение качества дошкольного образования</b>				
1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе или в ДОУ (в среднем по группе или по ДОУ)	3		
1.2.	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций Да Нет	1 -2		
1.3.	Содержание помещений дошкольных групп в соответствии с требованиями СанПиН	3		
1.4.	Активное участие и помощь педагогам в организации воспитательно-образовательного процесса (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов; изготовление пособий для организации образовательной деятельности, дидактических материалов и т.д): на уровне ДОУ - на муниципальном и окружном уровне - на региональном уровне	1 2 3		
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
2.1.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников Стабильно низкий уровень Снижение	1 2		
2.2.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	2		
2.3.	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	2		
2.4.	Наличие в группе детей разного возраста наличие 2-х разных возрастов наличие 3-х разных возрастов	1 2		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Лист оценивания результативности и качества работы калькулятора

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
3.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Лист оценивания результативности и качества работы завхоза

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>				
1.1.	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	2		
<b>2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
3.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
3.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Лист оценивания результативности и качества работы повара

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
1.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	5		
1.3.	Содержание пищеблока, спец. одежды в соответствии с требованиями СанПин	4		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Лист оценивания результативности и качества работы кухонного работника

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
1.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	4		
1.2.	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	4		
1.3.	Соблюдение санитарных норм и правил по содержанию пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	4		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Лист оценивания результативности и качества работы уборщика служебных помещений

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	6		
2.2.	Содержание помещений дошкольных групп в соответствии с требованиями СанПиН	6		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

Лист оценивания результативности и качества работы сторожа

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
2.2.	Регулярные патрулирование вверенного участка с целью предотвращения ЧС и контроль за состоянием противопожарной, электробезопасности, террористической угрозы участникам образовательного процесса	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Лист оценивания результативности и качества работы старшего воспитателя рабочего по комплексному обслуживанию здания

«\_\_\_» \_\_ 20\_\_ г

СП д/с «Снежинка» ГБОУ СОШ пос.

Коммунарский

№ п/п	Критерии	Баллы		
		Макс.	Самооценка	Оценка комиссии
<b>1. Эффективная организация охраны жизни и здоровья</b>				
2.1.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	5		
2.2.	Поддержка технического состояния здания и помещений на уровне возможности функционирования всех основных систем	5		

Члены экспертной комиссии ДОО: \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

С результатами оценки экспертной комиссией моего портфолио ознакомлен

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

подпись

расшифровка подписи

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_