

<p>ПРИНЯТО: Решением общего собрания трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии «Перспектива» городского округа Самара « 29 » 09 20 21 г.</p>	<p>УТВЕРЖДЕНО: Приказом МБОУ гимназии «Перспектива» г. о. Самара от « 29 » 09 20 21 г. № 315 Директор МБОУ гимназии «Перспектива» г. о. Самара Т.В. Стародубова</p> 
<p>Председатель профсоюзного комитета муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии «Перспектива» городского округа Самара Т.М. Королева</p>	

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ  
дошкольных групп  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Гимназия Перспектива» городского округа Самара**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ гимназии «Перспектива» г. о. Самара (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования"( с изменениями и дополнениями в редак. постановлений Правительства Самарской области от 08.09.2010 № 398, от 27.10.2011 № 702, от 31.10.2012 № 600, от 21.03.2013 № 107, от 12.12.2013 № 756, от 16.12.2013 № 762, от 17.02.2014 № 79, от 31.12.2015 № 917, от 15.12.2016 № 736, от 01.02.2017 № 62, от 15.01.2018 № 9, от 19.12.2019 № 959, от 05.02.2021 № 51, от 10.06.2021 № 390), с учетом Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для

дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Самарской области №29-од от 19.02.2009г., ( в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 г. № 629 «О внесении изменений в отдельные Постановления Правительства Самарской области», приказом от 31.08.2021г. № 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», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании», Уставом гимназии.

- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера постоянным работникам учреждения, определяет их виды, условия и порядок установления выплат. Положение регламентирует распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников Гимназии, экономии фонда оплаты труда.
- 1.4. Работникам могут производиться следующие выплаты стимулирующего характера:
  - ежемесячные надбавки за качество выполняемых работ и результативность труда из стимулирующего фонда оплаты труда,
  - единовременные поощрительные выплаты из экономии фонда оплаты труда.

## **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

- 2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 N 353 "Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования
- 2.2. Стимулирующий фонд из средств областного бюджета между различными категориями работников МБОУ гимназии «Перспектива» г. о. Самара распределяется следующим образом: не менее 75% - педагогическим работникам, не более 22% - административно-хозяйственному и учебно-вспомогательному персоналу, включая не более 3% директору Гимназии.
- 2.3. Ежемесячная надбавка заместителям руководителя по учебной, воспитательной и научно-методической работе устанавливается на основе критериев эффективности (качество работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Самарской области.

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок педагогическим работникам устанавливается приказом директора Гимназии в соответствии с Критериями качества и результативности труда педагогических работников (Приложение 1)

Экспертным советом по стимулирующим ежемесячным надбавкам педагогическим работникам два раза в год - в сентябре и в январе могут разрабатываться дополнительные показатели, каждый из которых уточняется подкритериями.

Размер стимулирующих ежемесячных надбавок административному персоналу (за исключением заместителей руководителя по учебной, воспитательной и научно-методической работе), педагогическим работникам (за исключением учителей и педагогов дополнительного образования), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается приказом директора Гимназии в соответствии с Критериями качества труда прочего персонала (Приложение 2)

Стимулирующие выплаты директору Гимназии устанавливаются учредителем.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливаются дважды в год: в начале каждого учебного года по результатам труда за прошлый учебный год и в начале второго учебного полугодия по результатам работы за первое полугодие учебного года и выплачиваются ежемесячно отработанному времени.

Ежемесячные надбавки стимулирующего характера прочему персоналу устанавливаются в начале каждого учебного года по результатам работы за прошлый учебный год.

Условием для назначения выплат из стимулирующего фонда является:

- стаж работы в должности не менее 3 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Стимулирующие выплаты могут быть снижены или отменены приказом директора в случае неисполнения работником обязанностей или правил внутреннего трудового распорядка, в случае получения травмы учащимся в зоне ответственности педагога, наличие обоснованной жалобы на действие (бездействие) работника.

### **Распределение стимулирующего фонда педагогических работников**

Стимулирующий фонд педагогических работников распределяется по балльной системе в соответствии с Критериями качества и результативности труда педагогических работников между педагогическими работниками, осуществляющими образовательный процесс в соответствии с учебным планом.

Для определения ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам дважды в год до 1 сентября и до 1 января составляется оценочный лист по итогам работы в прошлом учебном году (полугодии).

Процедура составления оценочного листа:

- Для получения стимулирующих выплат каждый педагог дважды в год должен предоставить самоанализ деятельности в соответствии с утвержденными критериями по результатам работы в прошлом учебном году (полугодии) и по форме, утвержденной приказом директора, до 1 сентября и до 1 января.
- Оценка профессиональной деятельности педагогов в соответствии с критериями ведется членами оценочной комиссии, созданной по приказу директора, в которую могут входить сотрудники дошкольных групп, старший воспитатель, заместитель директора по дошкольному образованию.

- Оценка результатов профессиональной деятельности проводится на основании документов, материалов контроля образовательного процесса, мониторинга образовательных результатов, анкетирования родителей и др.
- Сроки работы комиссии с 1 сентября до 12 сентября и с 9 января до 13 января.
- В случае возникновения различий в самооценке и оценке комиссией, проводится согласование.
- Ознакомление педагогов с набранной суммой баллов по итогам самоанализа производится с 12 по 18 сентября и с 12 по 18 января.
- Итоги самоанализов (набранная сумма баллов) оформляются протоколом **комиссии**, который предоставляется директору гимназии. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертного совета в течение 3-х дней на имя директора гимназии.
  - Результатом работы оценочной комиссии является **протокол** с баллами всех работников.
  - На основании данного оценочного листа, дважды в год до 21 сентября и 21 января издается приказ об утверждении стоимости балла и установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам на период с 1 сентября до 31 декабря и с 1 января до 31 августа.

Стоимость одного балла определяется простым делением стимулирующего фонда педагогических работников на суммарное количество баллов всех педагогов.

#### **4. Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы**

Экономия фонда оплаты труда образуется вследствие неполного замещения отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

Поощрительные выплаты из экономии фонда заработной платы могут быть установлены по следующим основаниям:

1) выполнение работ высокой напряженности, интенсивности и ответственности:

- большой объем работ, в том числе по подготовке гимназии к новому учебному году;
- качественное выполнение работ,
- выполнение работ в рамках проведения районных, городских, областных и региональных мероприятий,
  - 2) выполнение заданий особой важности и срочности;
  - 3) обеспечение эффективности образовательного процесса, воспитательной работы за счет использования современных образовательных технологий, участия в разработке и реализации образовательных проектов;
  - 4) положительные результаты деятельности за первое полугодие учебного года, учебный год;
  - 5) в связи с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее через 5 лет), профессиональным праздником «Международный день Учителя».

Единовременные поощрительные выплаты не ограничиваются предельными размерами.

Единовременные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в пределах экономии фонда оплаты труда, а также из средств от реализации платных образовательных услуг:

- заместителей директора, главного бухгалтера – по решению руководителя;

- остальных работников – по представлению заместителей директора, главного бухгалтера.

Решение о единовременной поощрительной выплате, ее конкретном размере принимается руководителем и оформляется приказом.

Размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств муниципального бюджета устанавливается приказом директора на срок не более, чем на один календарный год, как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Для установления ежемесячных доплат и надбавок используются следующие показатели:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач

## **5. Сроки действия Положения**

- Положение вступает в силу с 01.01.2022.
- Изменения вносятся, в связи с изменениями законодательных актов РФ и Самарской области, Устава гимназии.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ  
ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП ГИМНАЗИИ,  
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ .**

**Лист самоанализа**

деятельности работника МБОУ гимназии «Перспектива» г.о. Самара, дошкольных групп

**воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор физической культуры**

(в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од)

**ФИО** \_\_\_\_\_

**Должность** \_\_\_\_\_

с \_\_ . \_\_ . 202\_\_ г. – \_\_ . \_\_\_\_ . 202\_\_ г.

Названия частей стимулирующих выплат	Основание для премирования и критерии	Баллы	Самоанализ деятельности	Количество баллов заявленных	Количество баллов утвержденных
1.Применение в процессе воспитания инновационных педагогических	1.Наличие и применение авторских (модифицированных)продуктов <b>цифрового</b> учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН (перечислить)	1			

<b>технологий</b>	2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого <b>не реже 1 раза в 2 недели</b> ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений.	1			
	3. Результаты участия педагога в конкурсах <b>профессионального мастерства</b> (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	1 + 1 победитель			
	4. Результативность участия педагога в распространении <b>педагогического опыта</b> в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	1б. – участник 1б - выступающий			
	5. Включение педагога в состав <b>жюри</b> , экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	1			
	6. Повышение квалификации педагога по <b>приоритетным направлениям</b> развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сверх 36 час.- 1			
	7. Наличие <b>публикаций</b> в периодических изданиях:				
	- сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта;	1			
	-наличие публикаций в <u>Internet</u> по распространению педагогического опыта:				

	-1-3 статьи -свыше 3 статей	1 +1			
	8. Реализация проектной деятельности :				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• участие;</li> <li>• разработка проекта</li> </ul>	1 +1			
	9. Профессиональная активность педагога – <b>работа в творческой группе</b>	1			
	10. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия <b>технической направленности</b> (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	1  +1призер			
	11. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»:	1  +1призер			
	12. Проведение открытых просмотров педагогом, мастер-классы и др.	1			
	13. Интерактивные формы работы с родителями (выставки, круглые столы, родительские клубы, презентации)	1			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>20</b>			
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>	14. Наличие в группе детей разного возраста	<b>1</b>			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>1</b>			



<b>3. Обеспечение высокой посещаемости</b>	15. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	1			
	16. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода от списочного состава группы)	до 70% -1 выше70% -2 - 2	1		
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>4</b>			
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</b>	17. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО ДО: частично соответствует; соответствует; осуществляется творческий (авторский) подход (перечислить пособия педагога и др)	0 1 2			
	18. 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			
	19. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, 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	1			

	20. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО ( <a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a> ))	5-10 -1б. 11-19 – 2б.  Свыше 20 – 3 б.			
	21. 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)	- 1б. районный +1б победитель - 2б. городской +1 - 3б. областной +1			
	22. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	1			
	23. Участие педагога в проведении мероприятий с воспитанниками (праздничные утренники – ведущий, персонаж праздника)	1			
	24. Участие педагога в общественных мероприятиях (субботник, экологические акции, благоустройство цветников и клумб)	1			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>28</b>			

**Максимальное количество баллов:**

**53**

Дата:

Подпись работника:

Подписи членов комиссии:

### Лист самоанализа

#### старшего воспитателя

дошкольных групп МБОУ гимназии «Перспектива» г.о.Самара

(в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од)

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ с \_\_ . \_\_ . 202\_\_ г. – \_\_ . \_\_\_\_ . 202\_\_ г.

Названия частей стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самоанализ деятельности	Количество баллов заявленных	Количество баллов утвержденных
1 Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий.	1.Отсутствие обоснованных жалоб на работу методиста, старшего воспитателя со стороны всех участников образовательных отношений за отчётный период	1 б. -1 б. жалобы			

	2. Наличие педагогов – победителей и призёров конкурсных мероприятий (фестивалей, конкурсов методических разработок и т.д.), подготовленных старшим воспитателем за отчётный период (в зависимости от уровня)	1 б - район 2 б-город 3 б – всерос.			
	3. Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самим учреждением, либо сторон-ними организациями за отчётный период (в зависимости от уровня)	2 б			
	4. Доля педагогов ОО, получивших квалификационные категории, в общей численности педагогов ОО, вышедших на аттестацию, за отчётный период	До90% -1б  91%-100%  -2 б.			
	5. Доля педагогических работников ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 16 часов, свыше 33%	Свыше 33% - 2б.			

	от общего числа педагогических работников за отчётный период				
	6. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе методические продукты (материалы, программы, проекты и т.д.) за отчётный период (в зависимости от уровня)	2 б.			
	7. Разработанные старшим воспитателем и используемые в учебно-воспитательном процессе модели обобщения педагогического опыта за отчётный период (в зависимости от уровня)	2 б.			
	8. Сопровождение инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Проект - 1б. Площадка - 2б.			
	9. Наличие у старшего воспитателя личных публикаций по профессиональной деятельности в различных зарегистрированных	Город – 1 б. Российск.- 2 б.			

	изданиях (включая электронные) за отчётный период (в зависимости от уровня)				
	10. Результаты участия старшего воспитателя в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер) за отчётный период (в зависимости от уровня)	Призер – 1б. Побед.-2б.			
	11.Повышение имиджа учреждения (участие в городских, областных и всероссийских проектах)	1 б.			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ</b>		<b>21</b>			
<b>2.Сложность контингента воспитанников</b>	12.Наличие в группе детей разного возраста	1			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ</b>					
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения и укрепления здоровья</b>	13. Участие в общественных мероприятиях (субботниках, общественных работах)	1			
	14. Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1			
	15. Ведение документации учреждения: годовой план, отчет по самообследованию, публичный отчет	1			

	16. Своевременное обновление информации на официальном сайте дошкольных групп, новостной ленты	1			
	17. Работа в системе АИС – Кадры в образовании, АСУ РСО.	1			
	18. Сопровождение участия воспитанников и педагогов в конкурсах, фестивалях, открытых мероприятиях .	1			
	.				
<b>Итого по разделу:</b>		<b>6</b>			

Дата:

Подпись работника:

Подписи членов комиссии:

**Лист самоанализа**

деятельности работника МБОУ гимназии «Перспектива» г.о. Самара дошкольных групп

**педагога – психолога**

дошкольных групп МБОУ гимназии «Перспектива» г.о.Самара

(в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од)

**Ф.И.О.** \_\_\_\_\_

**с** \_\_ . \_\_ . 202\_\_ г. **–** \_\_ . \_\_\_\_ . 202\_\_ г. **\_**

Названия частей стимулирующих выплат	Основание для премирования и критерии	Баллы	Самоанализ деятельности	Количество баллов	Количество баллов
--------------------------------------	---------------------------------------	-------	-------------------------	-------------------	-------------------

				заяв лен ных	утвер жден ных
<b>1.Применение в процессе воспитания инновационных педагогических технологий</b>	<i>Результативность использования современных технологий в образовательном процессе</i>				
	1 Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках) <ul style="list-style-type: none"> <li>• В печатных сборниках различного уровня</li> <li>• В электронных сборниках и на интернет – ресурсах</li> <li>• В зависимости от количества публикаций, 1-3 публикации</li> </ul>	1 1 +1			
	2 Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса	1			
	<i>Результативность организационно – методической деятельности педагога</i>				
	3.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участник</li> <li>• Лауреат</li> <li>• Призер</li> </ul>	1 2 3			
	4.Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участник</li> <li>• Лауреат</li> <li>• Призер</li> </ul>	1 2 3			



	<p>5.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самой ОО, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участник</li> <li>• Выступающий</li> </ul>	<p>1 2 Более 1 выступлени я +1</p>			
	<p>6.Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участник</li> <li>• Выступающий</li> </ul>	<p>1 2 Более 1 выступлени я +1</p>			
	7.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности	1			
	8.Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности	1			
	9.Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие	1			
	10.Доля родителей от общего количества обучающихся,	1%-5% -1 5%-10% -			

	получивших сертификат по окончании курсов повышения родительской компетенции в области возрастной и педагогической психологии в рамках программы родительских университетов «Позитивное родительство», проводимых педагогом-психологом	2 более 10%-3			
	11.Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	Сверх 36ч -1			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>23</b>			
<b>2. Сложность контингента воспитанников</b>	12.Осуществление психолого – педагогического сопровождения всех воспитанников учреждения	<b>1</b>			
	13.Положительная динамика в развитии воспитанников по результатам коррекционн – развивающей работы педагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)	<b>1</b>			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>2</b>			
<b>4. Качество воспитания, создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников</b>	<i>Результативность деятельности педагога – психолога по обеспечению качества предоставляемых услуг</i>				
	14.Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере, эмоционально – волевой, общении	20%-39%- 1 40%-59%- 2 60% и более -3			
	15. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> <li>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю,</li> </ul>	1			

	<p>завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся;</li> <li>создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</li> </ul>	2			
	16.Деятельность педагога-психолога в работе службы примирения учреждения	1			

	17.Результативность деятельности в составе групп. <ul style="list-style-type: none"> <li>Результативность деятельности в составе экспертных и рабочих групп по вопросам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса(в зависимости от уровня)</li> <li>Результативность деятельности в составе рабочей группы экспериментальной, опорной, проектной площадки(в зависимости от уровня)</li> </ul>	1 1			
	18. Удовлетворенность педагогов и родителей <ul style="list-style-type: none"> <li>Доля педагогов, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</li> <li>Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся</li> </ul>	51-75% -1; 76-85% -2; Свыше 86%-3  51-75%-1; 76-85-2%; свыше 85-3%			
	19.Систематическая деятельность в рамках работы консультационного пункта	1			
	20. Участие педагога в проведении мероприятий <ul style="list-style-type: none"> <li>с воспитанниками (праздничные утренники – ведущий, персонаж праздника)</li> <li>в общественных мероприятиях (субботник, экологические акции, благоустройство цветников и клумб)</li> </ul>	1  1			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>18</b>			

Дата:

Подпись работника:

Подписи членов комиссии:

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП  
ГИМНАЗИИ,  
КРОМЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,  
ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ  
ИЗ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО И ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТОВ

Лист самоанализа деятельности

**фельдшера**

дошкольных групп МБОУ гимназии «Перспектива» г.о.Самара

( в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600)

с \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 202\_\_ г. – \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 202\_\_ г.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_

Названия частей стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самоанализ деятельности	Количество баллов заявленных	Количество баллов утвержденных
3.Обеспечение высокой посещаемости	3.1.Обеспечение посещаемости: - 60% - 70% - 71% - 80% - свыше 80%	1 2 3			
	3.2 Участие в проведении закаливающих и оздоровительно-профилактических процедур (гимнастика после сна, утренняя гимнастика, применение дорожек для профилактики плоскостопия в режимных моментах)	1			

	3.3. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в дошкольных группах	1			
	3.4. Оперативность при проведении карантинных мероприятий	1			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ</b>		<b>6</b>			
4. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	4.1. Своевременное осуществление контрольных функций по сан.эпид. режима в группах.	1-3			
	4.2. Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	1-3			

	4.3.Оперативность при проведении карантинных мероприятий	1			
	4.4. Консультирование родителей , пропаганда ЗОЖ.	1			
	4.5.Выполнение срочных работ не входящих в круг должностных обязанностей	1-3			
<b>ИТОГО ПО РАЗДЕЛУ:</b>		<b>11</b>			
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>17</b>			

Дата:

Подпись работника:

Подписи членов комиссии:

Лист самоанализа деятельности  
**повара, уборщика служебных помещений, дворника,  
 машиниста по стирке белья**

дошкольных групп МБОУ гимназии «Перспектива» г.о.Самара (в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от  
 31.10.2012г. № 600)

с \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .202\_\_ г. – \_\_\_\_ . \_\_\_\_ .202\_\_ г.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Названия частей стимулирующих выплат	Критерии	Баллы	Самоанализ деятельности	Количество баллов заявленных	Количество баллов утвержденных
4.Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений дошкольных групп	1			
	Отсутствие замечаний за несоблюдение установленного графика ежедневной уборки	1-3			
	Выполнение дополнительных работ, связанных с обеспечением воспитательно-образовательного процесса	1			



	Высокое качество организационно-технического обеспечения распорядительной деятельности руководителя учреждения	1-3			
	Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в дошкольных группах.	1-3			
	Качественная работа по подготовке учреждения к работе в разные сезоны.	1-3			

**Максимальное количество баллов**

**14**

Дата:

Подпись работника:

Подписи членов комиссии:

**Лист самоанализа  
заведующего хозяйством**

дошкольных групп МБОУ гимназии «Перспектива» г.о.Самара  
( в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 31.10.2012г. № 600)

с \_\_. \_\_. 202\_\_ г. – \_\_. \_\_. 202\_\_ г.

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

<b>Названия частей стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>	<b>Самоанализ деятельности</b>	<b>Количество баллов заявленных</b>	<b>Количество баллов утвержденных</b>
4.Качество воспитания, создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	4.1. Своевременное оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные, аварийные ситуации, оперативное выполнение поручений заместителя директора, директора.	1			
	4.2. Организация общественных мероприятий (субботник, общественные работы и др.), участие в организаций мероприятий на уровне дошкольных групп	1-2			

	4.3. Качественное обеспечение санитарно-эпидемиологических требований в дошкольных группах гимназии	1-2			
	4.4. Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту оборудования, инвентаря	1-2			
	4.5. Выполнение срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей	1-3			
	4.6. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов	1			
	4.7. Высокое качество организации контроля за проведением ремонтно-строительных работ	1-2			
	4.8. Высокое качество организации работы учебно-вспомогательного персонала (отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала, обоснованных претензий)	1-2			
	4.9. Качественное проведение инвентаризации в учреждении	1			
	4.10. Организация выполнения заявок по устранению технических неполадок в кратчайшие сроки	1			

	4.11. Качественное, оперативное и достоверное предоставление запрашиваемой информации вышестоящими органами	1			
	4.12. Высокое качество планирования мероприятий, составление отчетности по установленным формам, ведения документации	1			
	4.13 Активное участие в выполнении работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в дошкольных группах.	1			

**Максимальное количество баллов : 20**

Дата:

Подпись работника:

Подписи членов комиссии: