

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребёнка – детский сад № 14 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район



Утверждено с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
Председатель ГПО МАДОУ ЦРР-д/с № 14

Н.В.Аникаева

«09» января 2024г.



Утверждено
И.о.заведующего МАДОУ ЦРР- д/с № 14

В.А. Чепова

Приказ № 61 от «09» января 2024г.

Введено в действие «01» января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера

(с изменениями и дополнениями на 01.01.2024 г.)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
МАДОУ ЦРР-д/с № 14

Протокол № 1 от «09» января 2024 г.

г. Кропоткин

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
центр развития ребёнка – детский сад № 14 города Кропоткин
муниципального образования Кавказский район

Утверждено с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
Председатель ППО МАДОУ ЦРР-д/с № 14

_____ Н.В.Аникаева

«09» января 2024г.

Утверждено
И.о.заведующего МАДОУ ЦРР- д/с № 14

_____ В.А. Чепова

Приказ № 61 от «09» января 2024г.

Введено в действие «01» января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
(с изменениями и дополнениями на 01.01.2024 г.)

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

МАДОУ ЦРР-д/с № 14

Протокол № 1 от «09» января 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера (далее – Положение) муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 14 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район (далее - МАДОУ), разработано на основании:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Закон № 1572-КЗ);
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ "Об образовании в Краснодарском крае" (далее – Закон № 2770-КЗ);
- постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 "Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края" (далее – Общие требования);
- постановление администрации муниципального образования Кавказский район от 26 декабря 2023 г. №2267 "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район»
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда
- постановление главы муниципального образования Кавказский район от 05.11.2013 года №1358 «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район» (с изменениями и дополнениями);
- Постановления администрации муниципального образования Кавказский район от 29.06.2022 г № 946 «О порядке предоставления и условиях выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений доплат педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями);
- Министерство просвещения Российской Федерации Приказ от 24 марта 2023 г. N 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАДОУ, реализующих образовательную программу дошкольного образования, повышения качества образования, проявления и развития творческой активности и инициативы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы МАДОУ, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности, использованию современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом МАДОУ, регулирующим порядок применения различных видов и размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников МАДОУ и регламентирует порядок материального стимулирования работников МАДОУ.

1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, и состоит из выплат стимулирующего характера и премиальных выплат за счет средств краевых и местных субвенций Российской Федерации.

1.4. Руководитель вправе корректировать условия установления стимулирующих выплат, в том числе дополнять их, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией МАДОУ.

1.5. Положение принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренном Уставом МАДОУ, с учетом мнения представительного органа работников.

1.6. Руководитель МАДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства, сложившиеся от экономии по фонду оплаты труда за месяц, предыдущий периоду установления стимулирующих выплат и средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности МАДОУ.

1.7. Экономия фонда оплаты труда, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, а также на оказание материальной помощи работникам.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование работников МАДОУ.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работника осуществляются ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за девять месяцев, за год.

2.3. Работникам МАДОУ (в том числе руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАДОУ.

2.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.3.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАДОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования и иных сферах, соответствующих сфере работы МАДОУ:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%;

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или

наставнической деятельностью, возлагается на руководителя МАДОУ и (или) его заместителей.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МАДОУ за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим пунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МАДОУ.

2.3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем МАДОУ персонально в отношении конкретного работника МАДОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МАДОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МАДОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу:

- главный бухгалтер – 0,17;
- заведующий хозяйством — 2,0;
- юрисконсульт – 2,0;
- бухгалтер – 2,0.

2.3.7. Премияльные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2.3.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАДОУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МАДОУ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

2.3.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАДОУ вне зависимости от занимаемой должности:

работникам МАДОУ – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МАДОУ при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАДОУ, так и в абсолютном размере.

2.4. Премии, предусмотренные подпунктом 2.3.7., учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя МАДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

- заместителей МАДОУ, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.3.1, 2.3.2, 2.3.6, 2.3.7 пункта 2.3 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

2.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 2.3.4 – 2.3.6 пункта 2.3 раздела 2 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 2.3.3 – 2.3.5 пункта 2.3 раздела 2 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам МАДОУ с учетом разработанных в МАДОУ критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество их работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Кавказский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются МАДОУ по согласованию с представительным органом работников МАДОУ.

Перечень критериев оценки результативности и качества работы педагогических работников МАДОУ изложен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основе фиксирования результатов работы работников за истекший период: с 15 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца.

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МАДОУ за интенсивность и высокие результаты работы является оценочный лист.

Оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников, предназначенный для объективной оценки, для определения размера выплат. Форма и содержание оценочных листов работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, период, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, баллы (самооценка, оценка рабочей комиссии, перечень подтверждающих документов), дату и подпись о результатах рассмотрения оценочного листа рабочей комиссией.

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в электронном виде или на бумажном носителе, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе ранее утвержденных критериев и содержит самооценку его труда.

Оценочный лист работники передают с 16 по 20 число текущего месяца в рабочую комиссию, созданную в МАДОУ.

Состав рабочей комиссии утверждается приказом руководителя МАДОУ. В состав комиссии входят:

- заместитель заведующего по ВМР;
- председатель первичной профсоюзной организации МАДОУ;
- члены рабочей комиссии (из общего состава утверждается руководителем председатель, заместитель председателя и секретарь рабочей комиссии).

Для проведения объективной внешней оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника, на основе его оценочного листа, рабочая комиссия проводит оценку сложности, интенсивности и результативности работы за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в Приложении № 1 данного Положения, с использованием установленных баллов, и оформляет протокол. Заседания рабочей комиссии проводятся ежемесячно с 24 по 27 число. Решения рабочей комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов. Результаты рабочей комиссии оформляются завершающим итоговым баллом, и доводятся для ознакомления под роспись работникам, после чего передаются на согласование в Первичную профсоюзную организацию МАДОУ.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера работнику определяется следующим образом: общая сумма ежемесячного размера фонда заработной платы, направленной на выплаты стимулирующего характера (в рублёвом выражении), делится на общее количество баллов,

набранных всеми работниками за текущий период времени и полученный результат умножается на количество баллов, набранных каждым работником.

Протокол заседания рабочей комиссии, ежемесячно в период с 24 по 27 число, предоставляется руководителю МАДОУ, с указанием баллов, заработанных работниками за истёкший период, на основании протокола издается приказ руководителя. Протоколы хранятся у администрации МАДОУ.

Основаниями для подготовки приказа о назначении стимулирующей выплаты работнику МАДОУ является:

- протокол рабочей комиссии;
- соблюдение оснований установления стимулирующей выплаты работнику;
- виза согласования с главным бухгалтером МАДОУ на предмет наличия финансовых средств, для установления стимулирующих выплат.

При наличии обоснованных замечаний к педагогическим работникам, связанных с:

- не соблюдением правил охраны труда и охраны жизни и здоровья воспитанников (травматизм);
- не соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушением санитарно-эпидемиологического режима;
- обоснованными жалобами родителей (законных представителей),

общая сумма набранных работником баллов, за текущий период времени, аннулируется. К оценочному листу прикладывается документ – основание аннулирования.

Педагогическому работнику, увольняющемуся в текущем месяце, выплата стимулирующего характера производится без оценочного листа из расчета 3000 рублей за фактически отработанное время.

При предоставлении работником подтверждающих документов, комиссией может быть принято решение, с внесением в протокол, об увеличении количества баллов по одному из критериев.

2.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МАДОУ в пределах фонда оплаты труда МАДОУ.

2.10. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.11. Отдельным категориям работников МАДОУ устанавливаются другие выплаты стимулирующего характера.

2.11.1. Дополнительные выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений (далее – дополнительные выплаты) предоставляются следующим отдельным категориям работников образовательных учреждений:

- педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед (логопед));

- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);

- медицинский работник (старшая медицинская сестра);

- обслуживающий персонал (дворник, уборщик служебных помещений).

Дополнительные выплаты отдельным категориям работников МАДОУ осуществляется в размере 3000 рублей в месяц.

Дополнительные выплаты носят стимулирующий характер и производятся исходя их фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Условия предоставления дополнительных выплат:

- осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном дошкольном или общеобразовательном учреждении, расположенном на территории Кавказского района;

- выполнение работником объема работ не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку;

- работникам, выполняющим объем работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы;

- при занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию дополнительная выплата устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления дополнительной выплаты.

Дополнительные выплаты являются составной частью заработной платы работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.12. Доплаты педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

К педагогическим работникам дошкольных учреждений относятся:

- заведующий (директор), заместитель заведующего (директора),

- воспитатель,
- учитель-логопед,
- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре,
- педагог-психолог,
- педагог дополнительного образования.

Доплата педагогическим работникам дошкольных учреждений осуществляется в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты педагогическим работникам носят стимулирующий характер и осуществляются пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

Условия предоставления доплаты:

- осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в дошкольном учреждении, расположенном на территории Кавказского района, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, относящейся к должностям педагогических работников дошкольных учреждений;
- выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), относящихся к должностям педагогических работников дошкольных учреждений, расширении зон обслуживания или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты.

Доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и производится ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

2.12.1. Выплаты в муниципальных учреждениях предоставляются отдельным категориям работников согласно перечню:

- обслуживающий персонал общеобразовательных и дошкольных учреждений (кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту одежды, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, электрик.

Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений осуществляется в размере 3000 рублей в месяц.

Денежная выплата носит дополнительный характер и производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально выполняемому объему работы и пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы работника и производится в сроки, установленные учреждением для выплаты заработной платы.

2.12.3. Выплаты, предусмотренные настоящим порядком, осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

3. Заключительные положения

3.1. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендаций вышестоящих органов могут вноситься изменения и дополнения, которые принимаются Общим собранием работников, с учётом мнения первичной профсоюзной организации МАДОУ и утверждаются заведующим МАДОУ.

3.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Оценочный лист работы педагогического работника МАДОУ ЦРР-д/с № 14

/ _____
должность/ Ф.И.О.

за _____

| № | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Кол-во баллов | Само оценка | Оценка рабочей комиссии | Подтверждающие документы |
|-----------|--|---------------|-------------|-------------------------|--------------------------|
| 1 | Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, показ открытых НОД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видеоматериалов) (очно / заочно) | | | | |
| 1.1 | - Районный уровень, | 15/10 | | | |
| 1.2 | -Региональный уровень | 17/12 | | | |
| 1.3 | - Федеральный уровень | 20/15 | | | |
| 1.4 | -Участие в методической работе, организованной Интернет-сообществом | 5 | | | |
| 2 | Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных и интернет - сообществах) (очно-заочно) | | | | |
| 2.1 | - Районный уровень, | 15/10 | | | |
| 2.2 | -Региональный уровень | 17/12 | | | |
| 2.3 | - Федеральный уровень | 20/15 | | | |
| 2.4 | Участие в конкурсах Интернет-сообщества | 5 | | | |
| 3. | Работа с родительской общественностью | | | | |
| 3.1 | -использование инновационных форм сотрудничества с семьями воспитанников с предоставлением докладов, конспектов, фото и видеоматериалов; (за каждое мероприятие) | 10 | | | |
| 3.2 | -совместные мероприятия (субботники, акции, досуги), подтверждённые благодарственными письмами, отзывами, фото-отчётами | 5 | | | |
| 4. | Взаимодействие с социумом социальными институтами (экскурсии в школы, музеи, библиотеки и др.), подтверждённые фото-отчётами;(за каждое мероприятие) | 5 | | | |
| 5. | Достижения воспитанников в соревнованиях, конкурсах, в том числе интернет-сообществах (указать тему и вид участия) | | | | |
| 5.1 | Уровень МАДОУ | 3 | | | |
| 5.2 | Районный уровень | 10 | | | |
| 5.3 | Региональный уровень | 12 | | | |
| 5.4 | Федеральный уровень | 15 | | | |
| 5.5 | Участие в конкурсах Интернет-сообщества | 5 | | | |
| 6. | Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками лицу, ответственному за ведение: | | | | |

| | | | | | |
|---------------------|--|----|--|--|--|
| 6.1 | -официального сайта МАДОУ (фото, конспекты ООД, мероприятий) | 10 | | | |
| 6.2 | -страниц СМИ и госаблика МАДОУ (скриншот страницы (не более 2-х)) | 5 | | | |
| 7. | Ведение и администрирование собственного мини-сайта на образовательном портале (скриншот страницы на мини-сайте) | 10 | | | |
| 8. | Интенсивность, напряженность работы: | | | | |
| 8.1 | -выполнение объёма работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии); | 5 | | | |
| 8.2 | -наставничество (за 1 педагога); | 5 | | | |
| 8.3 | -участие в утренниках других возрастных групп (за 1 роль); | 5 | | | |
| 8.4 | -оказание услуг консультационного центра; | 10 | | | |
| 8.5 | -изготовление атрибутов, костюмов, декораций для проведения и подготовки мероприятий (за каждое мероприятие); | 5 | | | |
| 8.6 | -дизайнерская работа: оформление стендов, выставок, помещений и участков МАДОУ, изготовление информационных бюллетеней (не более 2 разного содержания); | 5 | | | |
| 8.7 | -образцовое содержание экологических зон; | 10 | | | |
| 8.8 | -участие в общественных мероприятиях, повышающий авторитет и имидж МАДОУ (акции, праздничные мероприятия т.п.). | 5 | | | |
| 9. | Использование различных видов образовательных ресурсов, повышающих качество воспитательно-образовательного процесса (презентации, выполненные самостоятельно) | 5 | | | |
| 10. | Пополнение пространственной предметно-развивающей среды в кабинетах, групповых. | 5 | | | |
| 11. | Инновационная деятельность: разработка и реализация образовательных проектов с воспитанниками (фотоотчеты о мероприятиях в рамках проекта, конспекты ОД, мероприятий, методическая разработка по итогам проекта); | 10 | | | |
| 12 | Обеспечение посещаемости воспитанниками дошкольного учреждения (отчет о средней посещаемости) | 10 | | | |
| ИТОГО баллов | | | | | |

Ознакомлен (а): _____ « _____ » _____ 20____ г.

/ _____ /