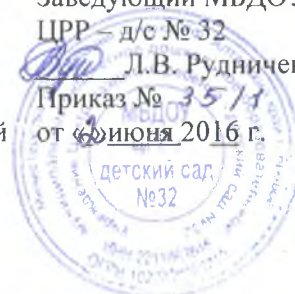


СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета
ДОУ МБДОУ ЦРР – д/с
№ 32
А.Г.Жук
Протокол №
от «02» июня 2016 г.

Рассмотрено на
заседании
Педагогического совета
МБДОУ ЦРР – д/с № 32
Протокол № 5
от «02» мая 2016 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной
организации МБДОУ
ЦРР – д/с № 32
Е.В.Наточий
Протокол № 164
от «02» июня 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
ЦРР – д/с № 32
Л.В. Рудниченко
Приказ № 35/1
от «02» июня 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам

I. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка - детский сад №32 (далее - Учреждения), а также критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников (далее - педагогические работники).

2. Стимулирующая выплата педагогическим работникам Учреждения (далее – «выплата») устанавливается в целях повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности, зависимости оплаты труда от эффективности и результативности профессиональной деятельности путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования.

3. Задачами проведения оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогом эффективности и результативности профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.

II. Виды и порядок осуществления стимулирующих выплат

1. Из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения, размер которого формируется исходя из размеров субвенций на оплату труда на предстоящий финансовый год, осуществляются выплаты за эффективность и результативность профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения состоит из двух частей:

2.1 Часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения (до 60% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения) направляется ежемесячно на стимулирующие выплаты по итогам оценивания эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и других педагогических работников. Оцениваемые периоды: с января по июнь и с июля по декабрь.

Основанием для оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио.

Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности.

Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно на основе критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио в Учреждении приказом заведующего создается экспертный совет, в состав которого входят педагогические работники Учреждения, представитель первичной профсоюзной организации. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

Председателем экспертного совета назначается старший воспитатель. Председатель экспертного совета несет ответственность за его работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в Учреждении.

Для проведения внешней оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трех человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники Учреждения для проведения оценки их портфолио. Список педагогов и закрепленных для их оценки экспертов утверждается заведующим Учреждением на основании представления председателя экспертного совета. В установленные приказом заведующего Учреждением сроки педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио, с заполненным собственноручно оценочным листом (Приложение 1, Приложение 1А для старшего воспитателя), содержащим самооценку показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих эффективность и результативность их деятельности.

Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с критериями оценки за отчетный период (с января по июнь, с июля по декабрь).

Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель и сопровождаются комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и передается в экспертный совет Учреждения.

На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет готовит заключение (итоговую оценочную ведомость) об эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников, содержащее таблицу эффективности и результативности их труда в баллах (Приложение 2), и передает его в установленные сроки заведующему, который издает приказ.

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность работы.

Расчетная стоимость одного балла (m) вычисляется по формуле:

$$m = \text{ФОТ ст/S, где}$$

ФОТст – объем стимулирующей части фонда оплаты труда

S – сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками

Месячный объем стимулирующей выплаты (Z) рассчитывается по формуле:

$$Z = N * m,$$
 где

N – сумма баллов, набранная работником

m - расчетная стоимость одного балла

2.2 Другая часть (до 40% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения) – стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается по итогам каждого месяца.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

1) коэффициент профессионального роста (Кпр);

2) коэффициент посещаемости (Кп).

Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов.

Определение размера выплат воспитателям и иным педагогическим работникам на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов осуществляется по итогам каждого месяца и производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Руководитель учреждения предоставляет экспертному совету аналитическую информацию (оценочный лист (Приложение 3)) о результатах деятельности педагогов.

Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается руководителем учреждения, предоставляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в совет.

Экспертный совет принимает решение о размере выплаты большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании совета не менее половины его членов. Решение экспертного совета оформляется протоколом. На основании протокола заседания экспертного совета заведующий издает приказ.

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) Кпр – максимум 1, 2

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

- Участие педагогов в методических объединениях K1 – 0,04;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней K2 – 0,04;
- Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях K3 – 0,04;
- Выступления педагогов, проведение мастер-классов в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений K4 – 0,04
- Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, краевом, всероссийском) K5-0,04

Кпр рассчитывается по формуле $1 + \sum K1 + K2 + K3 + K4 + K5$

Коэффициент посещаемости (Кп), Кп < 1

Кпв – коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям рассчитывается по формуле:

$$Кпв = Нф / Нн$$

где:

Нф – фактическая численность детей в группе;

Нн – нормативная численность детей в группе установленная в соответствии с санитарно – эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049 – 13.

Кпп – коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшему воспитателю, музыкальным работникам, учителям –

логопедам, педагогам – психологам, инструкторам по физической культуре) рассчитывается по формуле:

$$K_{пп} = N_{уф}/N_{у}$$

где:

$N_{уф}$ – фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$ – нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с санитарно – эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049 – 13.

$R_{св}$ – размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$$R_{св} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$$

где:

$B_{в}$ – базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ – коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ – коэффициент посещаемости;

$R_{сп}$ – размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$$R_{сп} = B_{п} \times K_{пр} \times K_{п}$$

где:

$B_{п}$ – базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ – коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ – коэффициент посещаемости.

III. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагогического работника с оценкой эффективности и результативности его профессиональной деятельности

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой эффективности и результативности его профессиональной деятельности, данной советом, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

3.2. Апелляция не может содержать претензий к составу совета и процедуре оценки.

3.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

3.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии Учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.5. Оценка, данная конфликтной комиссией Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением совета.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом Учреждения.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его согласования с Советом Дошкольного Образовательного Учреждения, первичной профсоюзной организацией и утверждения заведующим.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 4.2. настоящего Положения

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогов

Фамилия, имя, отчество педагога ДОУ за отчетный период

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

№ п/п	целевые показатели эффективности и результативности педагогических работников	критерии оценки эффективности и результативности педагогических работников и методика расчета, и баллы	максимальные баллы	форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Самооценка показателя педагогом с комментариями	Оценка экспертной группы
1. Создание условий для образовательного процесса						
1	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом ФГОС ДО, программы развития и рабочих программ.	<ul style="list-style-type: none"> за участие в разработке ООП ДО за участие в разработке программы развития ДОУ за разработку и качественную реализацию рабочей программы педагога 	2 2 2(за каждую)	Информация администрации. Наличие рабочей программы, календарно-перспективного плана, визитная тетрадь педагога.		
2	Участие педагога в разработке и реализации индивидуальных образовательных траекторий для воспитанников	если обеспечивается качественная реализация индивидуальных образовательных траекторий для воспитанников (в т.ч. инклюзивного образования), активность детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	2	Наличие планов или программ индивидуальных образовательных траекторий для воспитанников.		
3	Участие педагога в разработке и реализации дополнительных программ и проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные и социальные проекты, проекты, направленные на повышение имиджа ДОО).	если обеспечивается интегративность, соответствие технологии развивающего обучения, активность детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	1(за каждую)	Наличие планов, проектов или программ и др.форм отчетности (по выбору педагога)		
4	Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> если организован мониторинг по освоению детьми универсальных видов детской деятельности по основным образовательным областям, если проводятся систематические наблюдения за деятельностью ребенка через организацию специальной игровой деятельности, педагогические ситуации, осуществляется анализ продуктов и процесса детской деятельности уровень адаптации (легкая степень) 80% и выше (для педагогов групп раннего возраста) 	1 2 2	Аналитический отчет. Наличие тетради индивидуальной работы с детьми. Справка педагога-психолога.		
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников ДОУ.	<ul style="list-style-type: none"> если наблюдается конструктивное сотрудничество, расширение спектра форм взаимодействия, направленных на повышение родительской компетенции: проводятся совместные досуги, праздники, выставки, спортивные мероприятия, открытые мероприятия, творческие проекты с участием родителей - ДОУ 	1	Справка педагога. Таблица активности педагогов.		

		<ul style="list-style-type: none"> - город - край, регион • самостоятельное ведение групповой странички на сайте ДОО при активном участии родителей и рубрики на сайте ДОО, • новостные публикации на сайте ДОО • работа с родителями по недопущению задолженности по оплате за детский сад (до 3000 руб.) • заинтересованность родителей в успехах своих детей и стремлении помочь в создании необходимых условий для сохранения психолого-педагогического благополучия ребенка • качественное участие в организации и проведении праздников, утренников, развлечений других групп • удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога 	<p>2 3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1(за каждое)</p> <p>1</p>	<p>Справка администратора сайта ДОО.</p> <p>Справка администратора сайта ДОО. Информация заведующего.</p> <p>Справка воспитателя.</p> <p>Справка музыкального руководителя, инструктора по физкультуре или воспитателя другой группы. Отзывы в СМИ. Результаты анкетирования или опроса. Диплом, грамота.</p>		
6	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, проектах	<p>если мероприятия направлены на социальную поддержку дошкольников, обладающих разными возможностями для развития творческих способностей, в т. ч. детей с нарушениями в развитии и одаренных. <u>Дети - призеры</u> творческих и спортивных конкурсов, выставок, фестивалей на разных уровнях (грамота, диплом, сертификат)</p> <ul style="list-style-type: none"> - детский сад, - город, - регион, - федерация. 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p>	<p>Диплом, грамота, сертификат.</p>		
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, участка и т.п.)	<ul style="list-style-type: none"> • Личный вклад и систематическое обновление предметно-развивающей среды в соответствии с реализуемой образовательной программой, санитарными нормами и требованиями безопасности, эстетики оформления, обеспечивающей творческую деятельность каждого ребенка, позволяющей ему проявить собственную активность и наиболее полно реализовать себя. • Привлечение внебюджетных средств. 	<p>2</p> <p>3</p>	<p>Информация воспитателя.</p> <p>Договор.</p>		

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 35 баллов

2. Развитие воспитанников и сохранение их здоровья

1	Уровень заболеваемости	<p>Средний показатель уровня заболеваемости на одного ребенка в отчетный период:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в группах <u>раннего</u> возраста <p>от 0 до 1% от 1% до 1,5% от 1,5% до 2%</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p>	Справка старшего воспитателя.		
---	------------------------	--	----------------------------	-------------------------------	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> от 2% до 2,5% от 2,5% до 3% • в группах <i>младшего и среднего</i> дошкольного возраста <ul style="list-style-type: none"> от 0% до 0,5% от 0,5% до 1% от 1% до 1,5% от 1,5% до 2% от 2% до 2,5% • в группах <i>старшего</i> дошкольного возраста <ul style="list-style-type: none"> от 0% до 0,25% от 0,25% до 0,5% от 0,5% до 0,75% от 0,75% до 1% от 1% до 1,2% 	<p>2</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>			
2	Регулярность получения услуги дошкольного образования воспитанниками.	<ul style="list-style-type: none"> • Средняя посещаемость <ul style="list-style-type: none"> от 80% до 90% от 90% до 99% 100% • Наличие пропусков по неуважительным причинам: <ul style="list-style-type: none"> от 0 до 9 от 10 до 19 от 20 до 30 	<p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>	Справка старшего воспитателя.		
3	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	если осуществляется конструктивное взаимодействие и консультативная помощь, составление программ социальной поддержки.	2	Справка инспектора по защите прав и охране детства.		
4	Безопасность участников образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний, связанных с нарушением ТБ и санитарных норм.	1	Информация старшего воспитателя.		
<i>Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 15 баллов</i>						
3. Саморазвитие и самодисциплина педагога.						
1	Развитие профессиональной компетенции, профессиональный рост, саморазвитие и самообразование педагога, направленное на повышение качества.	<ul style="list-style-type: none"> • Призеры (1, 2, 3 место) профессиональных, творческих и спортивных конкурсов, выставок, фестивалей на разных уровнях (грамота, диплом, сертификат) <ul style="list-style-type: none"> - детский сад, - город, - регион, - федерация (коммерческий) • Участие в работе экспертных и творческих групп, ПМПК. • Публикации в СМИ (педагога, о педагоге), в профессиональных Интернет сообществах. • Наставничество • участие в кластеров, семинаров, конференций и других мероприятий публичного характера 	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p>	<p>Диплом, грамота, сертификат.</p> <p>Приказ.</p> <p>Публикации, видеосюжеты.</p> <p>Наличие программы.</p> <p>Сертификат участника.</p>		1

		<ul style="list-style-type: none"> • обобщение и диссеминация педагогом опыта на различных уровнях -детский сад, -город, -регион 	1 2 3	Информация старшего воспитателя.		
2	Исполнительская дисциплина педагога.	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие замечаний со стороны администрации, родителей, коллег. • Отсутствие больничного листа. • Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации • Своевременное и качественное оформление документации (планы, табель посещаемости, карантинных мероприятий, протоколы родительских собраний и т.д.). • Соблюдение норм кодекса профессиональной этики. 	1 1 1 1	Информация заведующего. Справка профкома. Информация заведующего. Информация старшего воспитателя. Информация педагога-психолога.		
3	Осуществление инновационной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> • наличие функционирующего персонального сайта • участие в работе инновационных и стажировочных площадок, в т. ч. организация, открытый показ ОД, презентации и т.п. - активное участие по реализации плана в полном объеме, - разовое участие • руководитель ГМО, ШППО, консультационного пункта 	2 5 2 2	Справка руководителя площадки. Отчет. Наличие программы, плана работы.		
4	Общественная работа	<ul style="list-style-type: none"> • Постоянное поручение • Разовое поручение 	1 1	Информация старшего воспитателя, заведующего, председателя профкома.		

Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: **30 баллов**

Совокупность всех критериев: **80 баллов**

Показатели, понижающие надбавки за эффективность и качество

1	Нарушение Устава ДОО, должностных инструкций, Правил внутреннего распорядка.	50% от общего размера надбавки	Докладная старшего воспитателя.		
2	Травматизм у воспитанника группы во время образовательного процесса (нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей)	100% от общего размера надбавки	Справка медсестры.		
3	Наличие обоснованных жалоб и обращений родителей в отношении педагога	50% от общего размера надбавки	Докладная старшего воспитателя.		
4	Нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений, мероприятий годового плана, предоставление информации)	70% от общего размера надбавки	Докладная старшего воспитателя.		

Общее количество баллов _____

Подпись членов экспертной группы _____

Дата _____

подпись _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

эффективности и результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

Фамилия, имя, отчество педагога ДОО

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

№ п/п	целевые показатели и критерии оценки эффективности и результативности педагогических работников	баллы	Самооценка показателя педагогом	Оценка эксп. группы
1. Создание условий для образовательного процесса				
1	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом ФГОС ДО при соответствии условий реализации основной образовательной программы, включающих требования к предметно-пространственной развивающей среде и психолого-педагогическим условиям.	10		
2	Освоение и внедрение программ нового поколения в рамках внедрения, ФГОС, инновационная деятельность ДОО (организация и участие в работе инновационных и стажировочных площадок, в т. ч. организация и открытый показ ОД, презентации и т.п.)	10		
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.	4		
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников ДОО, если наблюдается расширение спектра методических форм взаимодействия семьи и ДОО, направленных на повышение родительской компетенции, оказывается адекватная консультативная помощь при проведении совместных мероприятий, творческих проектов.	3		
5	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОО.	8		
6	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОО (экспертно-методический совет, педагогический совет), при отсутствии замечаний со стороны администрации.	3		
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, (если осуществляется конструктивная консультативная помощь). Участие педагога в разработке и реализации индивидуальных образовательных траекторий для воспитанников	1 1		
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 40 баллов				
2. Безопасность и сохранение здоровья воспитанников				
1	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса: соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности. Отсутствие случаев травматизма и заболеваний, связанных с нарушением ТБ и санитарных норм.	2		
2	<ul style="list-style-type: none"> • Снижение заболеваемости, в т.ч. простудных заболеваний (средняя по ДОО) от 0% до 0,5% (56.) от 0,5% до 1% (46.) от 1% до 1,5% (36.) от 1,5% до 2% (26.) от 2% до 2,5% (16.) • Наличие пропусков по неуважительным причинам: от 0 до 9 (36.) от 10 до 19 (26.) от 20 до 30 (16.) 	5+3		

3	Средняя посещаемость от 80% до 90% (16.) от 90% до 100% (26.) 100% (36.)	3		
4	Превышение установленных норм количества групп.	2		
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 15 баллов				
3. Саморазвитие и самодисциплина педагога.				
1	Развитие профессиональной компетенции, профессиональный рост, саморазвитие и самообразование педагога, направленное на повышение качества.	16 <ul style="list-style-type: none"> • Призеры (1, 2, 3 место) профессиональных, творческих и спортивных конкурсов, выставок, фестивалей на разных уровнях (грамота, диплом, сертификат) -детский сад, -город, -регион, -федерация (коммерческий) • Участие в работе экспертных и творческих групп, ПМПК. • Публикации в СМИ (педагога, о педагоге), в профессиональных Интернет сообществах. • Наставничество • Руководитель ГМО, ШППО, консультационного пункта. • участие в работе кластеров, семинаров, конференций и других мероприятий публичного характера • обобщение и диссеминация педагогом опыта на различных уровнях -детский сад, -город, -регион 	 1 2 3 2 3 1 2 3 1 1 2 3	
2	Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность, качество.	3 если обеспечивается повышение профессиональной компетенции, соответствие современным педагогическим технологиям, направленных на реализацию развивающего обучения, активность педагогов в учебном и воспитательном процессе		
3	2 Уровень оформления методической документации (образовательная программа ДОО, годовой план воспитательно - образовательной работы, программа развития ДОО)			
4	4 • Соблюдение норм кодекса профессиональной этики педагога. • Исполнительская дисциплина педагогического работника. • Отсутствие больничного листа. • Выполнение дополнительного объема работ по решению администрации			
5	1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогов.			
6	4 Разработка и реализация творческих проектов, программ, технологий. Участие в работе сайта, АИС «Сетевой город»			
Совокупная значимость всех критериев в баллах по разделу: 30 баллов				
Совокупность всех критериев: 85 баллов				

Общее количество баллов _____

Подпись членов экспертной группы _____

_____ Дата

_____ подпись

**Оценочный лист
эффективности и результативности профессиональной деятельности педагога
МБДОУ ЦРР – детский сад № 32**

за _____
 Ф.И.О. _____
 Должность _____
 Группа _____ Количество воспитанников _____

№ п/п	Критерий оценивания	Самооценка	Комментарии	Оценка Совета
Профессиональный рост педагога				
1	Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях			
2	Участие педагога в методических объединениях			
3	Выступления педагога, проведение мастер – классов в рамках конференций, «круглых» столов, семинаров, педагогических чтений			
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней			
5	Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях			
Посещаемость воспитанников				
1	Коэффициент посещаемости			

Заведующий МБДОУ ЦРР – детский сад № 32 _____

ФИО

Председатель экспертного совета: _____

ФИО

Члены экспертного совета:

ФИО

ФИО

ФИО

ФИО

ФИО

ФИО

Ознакомлен _____/(Ф.И.О.) _____

« ____ » _____ 201__ г.