



**АДМИНИСТРАЦИЯ МОСКОВСКОГО РАЙОНА
САНКТ - ПЕТЕРБУРГА
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 24
МОСКОВСКОГО РАЙОНА САНКТ- ПЕТЕРБУРГА**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБДОУ детский сад № 24
Протокол от 10.01.2023 № 08

«УТВЕРЖДАЮ»

заведующий ГБДОУ детский сад № 24
_____ Е.В.Должикова
приказ от 10.01.2023 № 01/1

**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения выплат
стимулирующего характера работникам**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 24 Московского района Санкт – Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Положение о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 Московского района Санкт – Петербурга (далее – Положение) является локальным нормативным актом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 Московского района Санкт-Петербурга (далее – ДОУ), устанавливающим критерии и порядок распределения выплат стимулирующего характера работникам ДОУ.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ» с последующими изменениями и дополнениями, Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 № 199-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт – Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся», Положением о системе оплаты труда ДОУ, Уставом ДОУ.
- 1.3. Положение вводится в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения эффективности и качества труда работников ДОУ.
- 1.4. Положение принимается общим собранием трудового коллектива ДОУ, утверждается приказом заведующего ДОУ.
- 1.5. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы.
- 1.6. Необходимыми условиями для назначения выплат стимулирующего характера работникам ДОУ являются:
 - Стаж работы в должности не менее 3 месяцев;
 - Отсутствие случаев травматизма обучающихся;
 - Отсутствие дисциплинарных взысканий;
 - Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.
- 1.7. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ.

- 2.1. В ДОУ предусматриваются средства из фонда оплаты труда ДОУ (далее – ФОТ) на установление выплат стимулирующего характера работникам ДОУ.
- 2.2. Работникам ДОУ могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - премирование работников;
 - стимулирование педагогических работников на применение новых технологий в образовательной деятельности.
- 2.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы за месяц направлены на:
 - усиление материальной заинтересованности педагогических работников ДОУ в повышении качества образования детей;

- развитие творческой активности и инициативы педагогов;
 - мотивацию педагогических работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
- 2.4. Для установления педагогическим работникам стимулирующих выплат создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), утверждаемая приказом заведующего ДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Решение о включении конкретных членов трудового коллектива ДОУ в указанную комиссию принимаются на общем собрании. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов состава. Принятое решение оформляется протоколом, на основании которого руководитель ДОУ издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ за результаты их работы за отчётный период.
- 2.5. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат педагогическим работникам ДОУ осуществляется путём предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.
- 2.6. *Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:*
- 2.6.1. Выплаты стимулирующего характера по результатам работы осуществляются ежемесячно.
- 2.6.2. Расчёт выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц производится педагогам на основании показателей и критериев оценочной карты эффективности деятельности педагогических работников ДОУ (*Приложение 1*). Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 200). Для измерения результативности труда работников ДОУ по каждому критерию вводятся показатели и значения показателей.
- 2.6.3. Педагогические работники предоставляют Комиссии оценочной карты эффективности деятельности педагогических работников ДОУ за отчетный период не позднее 27 (двадцать седьмого) числа
- 2.6.4. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются:
- если на работника ДОУ в месяце, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание;
 - если по вине работника произошёл зафиксированный несчастный случай с ребёнком или взрослым;
 - вновь принятым работникам до истечения испытательного срока – 3 месяца;
 - работникам, временная нетрудоспособность которых составляет более 2-х недель.
 - работникам, работающим по совместительству;
 - при поступлении обоснованных жалоб на действия работника;
 - при нарушении работником правил внутреннего трудового распорядка и Устава ДОУ;
 - при наличии нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб.
- 2.7. Размер надбавок непедагогическим работникам за высокое качество (результативность) работы, интенсивность труда устанавливается к должностным окладам и рабочим ставкам сотрудникам ДОУ в твердом денежном эквиваленте, утверждается руководителем ДОУ и оформляется отдельным приказом.
- 2.7.1. Надбавки могут устанавливаться:
- на определенный период (месяц, квартал, год, учебный год и т.д.);
 - на неопределенный период;
 - по конечному результату выполненной работы.

- 2.7.2. Вновь поступившим на работу в ДОУ непедagogическим работникам надбавки устанавливаются только по истечению испытательного срока – 3 месяца.
- 2.8. Надбавки к должностному окладу руководителя ДОУ за высокое качество (результативность) работы, интенсивность работы устанавливаются приказом администрации Московского района Санкт-Петербурга с учетом деятельности за отчетный период.
- 2.9. *Премирование работников.*
- 2.9.1. Премия – это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам ДОУ сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
- 2.9.2. В ДОУ может осуществляться текущее и (или) единовременное премирование.
- 2.9.3. Текущее премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременно безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией
- 2.9.4. Единовременное премирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника ДОУ.
- 2.9.5. В качестве критериев для определения размеров премиальных выплат учитывается:
- общий трудовой стаж и стаж работы в данном учреждении;
 - выполнение большого объема работы в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выдвижение неординарных творческих идей в области своей деятельности;
 - своевременного и качественного исполнения решений, приказов и поручений руководителя ДОУ и вышестоящих организаций;
 - наличие благодарственных писем, грамот за высокие показатели в работе от участников образовательного процесса, администрации ДОУ, вышестоящих организаций.
- 2.9.10. Премирование работников ДОУ может производиться к юбилейным датам и государственным праздникам.
- 2.9.11. Выплаты премий производятся по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
- 2.9.12. Премирование работников ДОУ проводится при наличии средств в фонде платы труда.
- 2.9.13. Педагогические работники ДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.
- 2.9.14. Премирование руководителя ДОУ производится на основании решения администрации Московского района Санкт-Петербурга.
- 2.9.15. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании приказа руководителя ДОУ, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.
- 2.9.16. Условия, при которых премия не начисляется или снижается:
- невыполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;
 - нарушение безопасности и противопожарной защиты;
 - не соблюдение санитарных норм и правил;
 - невыполнение приказов и распоряжений руководства;
 - утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу работодателя;

- нарушение воспитательно-образовательного процесса по вине работника;
 - отсутствие работника на работе более 50% рабочего времени расчетного периода.
- 2.9.17. При наличии у работника ДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания премии не устанавливаются.

3. СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ПРИМЕНЕНИЕ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ.

- 3.1. На основании Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» размер повышающего коэффициента специфики устанавливается педагогическим работникам – 0,20.
- 3.2. Основной задачей установления коэффициента специфики является активное вовлечение педагогических работников в методическую работу ДОУ.
- 3.3. Перечень педагогических работников, которым устанавливается коэффициент специфики, утверждается приказом заведующего ДОУ.
- 3.4. Основанием для издания приказа является решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ (Комиссия).
- 3.5. В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением и Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ.
- 3.6. Коэффициент специфики устанавливается сроком на полугодие, на основании решения комиссии, а именно:
- с 01 сентября по 31 декабря;
 - с 01 января по 31 августа
- 3.7. Коэффициент специфики работы 0,2 педагогическим работникам устанавливается на основании подтверждающих документов, представленных педагогическими работниками в Комиссию (*Приложение 2.*)

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

- 4.1. Стимулирование осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.
- 4.2. *Подсчет баллов* производится ежемесячно Комиссией.
- 4.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников ДОУ, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех педагогических работников.
- 4.4. *Расчет стоимости балла* производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 \dots + Nn), \text{ где}$$
 - S – стоимость одного балла;
 - ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;
 - N1, N2, ..., Nn – количество баллов каждого педагогического работника.
- 4.5. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником.
- 4.6. О ежемесячной стоимости одного балла в текущем месяце педагогический работник знакомится дополнительно под подпись в соответствующем приказе, утвержденным руководителем ДОУ, который составляется по результатам деятельности Комиссии.

5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УВЕЛИЧЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. К педагогическим работникам могут применяться повышающие баллы к итоговой сумме в следующих случаях:

5.1.1. Наличие благодарности от участников образовательного процесса и вышестоящих органов.

5.1.2. Активное взаимодействие с Государственным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детский сад пресмотра и оздоровления «Детский оздоровительный городок «Малыш» Московского р-на Санкт-Петербурга;

5.1.3. Образцовое содержание групповых помещений, прогулочных участков, игрового оборудования в соответствии с СанПин, охраной труда.

5.2. Выплаты стимулирующего характера при наличии показателей, влияющие на увеличение размера выплат стимулирующего характера, увеличиваются на 5 (пять) баллов по каждому критерию – прибавляются к сумме баллов, набранных педагогическим работником.

6. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. К педагогическим работникам могут применяться понижающие баллы к итоговой сумме в следующих случаях:

6.1.1. несоблюдение норм СанПин, должностных инструкций и охраны труда;

6.1.2. нарушение сроков сдачи документации педагогическими работниками ДОУ;

6.1.3. нарушение сроков прохождения аттестации, курсов повышения квалификации;

6.1.4. наличие задолженности по специальным видам платежей (родительская плата);

6.1.5. наличие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб от участников образовательного процесса на деятельность педагогического работника.

6.2. Выплаты стимулирующего характера при наличии показателей, влияющие на уменьшение размера выплат стимулирующего характера, уменьшаются на 5 (пять) баллов за каждое нарушение – вычитаются из суммы баллов, набранных педагогическим работником.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера.

7.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

7.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются.

7.4. Срок данного положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового.

Приложение 1

к Положению о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 24 Московского района Санкт – Петербурга

**Оценочная карта эффективности деятельности педагогических работников
(воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, учителя – логопеда, старшего воспитателя)**

Ф.И.О. _____ Группа _____
Должность _____ Дата _____
Период оценивания _____

№ п/п	Показатель критерия	Значение критерия	Наличие подтверждающих документов	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Создание условий для овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по пяти образовательным областям ОП ДО 10 баллов	Создание, оформление и обновление развивающей предметно-пространственной среды (РППС), обеспечивающей реализацию ОП ДО, учет возрастных особенностей детей.	Изготовление и оформление игрового оборудования, наглядного и раздаточного материала	2 –10 баллов 1 образовательная область – 2 балла		
2.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников 6 баллов (отдельно для групп раннего возраста, детский сад, группы компенсирующей направленности)	Фактическая посещаемость	Сводный табель на месяц	Детский сад свыше 95% - 3 баллов от 80 % до 95 % - 2 балла от 65% до 80% - 1 балл Группа раннего возраста свыше 85% - 3 баллов от 70 % до 85 % - 2 балла от 55 % до 70% - 1 балл Группы компенсирующей направленности свыше 95% - 3 баллов от 80 % до 95 % - 2 балла от 65% до 80% - 1 балл		

3.	<p>Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства</p> <p>55 баллов</p>	<p>Участие (очное) педагогов и воспитанников ДОУ (группы ДОУ) в конкурсах, соревнованиях, имеющих официальный статус</p>	<p>Копии грамот, дипломов и другие документы, подтверждающие участие и призовые места воспитанников</p> <p>Баллы начисляются по результатам конкурсов, соревнований</p>	<p>На уровне ДОУ Участие – 3 балла Лауреат (дипломант) – 5 баллов Победитель – 10 баллов Районный уровень Участие – 5 баллов Лауреат (дипломант) – 10 баллов Победитель – 15 баллов Городской уровень Участие – 5 Лауреат (дипломант) - 10 Победитель – 20</p>		
		<p>Участие (очное) педагогов ДОУ в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус</p>				
		<p>Выступления на конференциях, семинарах, секциях, проведение педагогических мастер-классов.</p>	<p>Программа мероприятия или сертификат с указанием темы выступления</p>	<p>На уровне ДОУ – 3 балла районный уровень - 4 балла городской или всероссийский уровень – 5 баллов за каждое мероприятие</p>		
		<p>Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого занятия</p>	<p>Отзывы старшего воспитателя, экспертов аттестационной комиссии Лист регистрации</p>			
		<p>проведение мероприятий с обучающимися вне плана</p>	<p>Технологическая карта, сценарии, листы регистраций</p>			
		<p>Реализация проектной деятельности, участие в районных проектах, организация конкурсов, выставок.</p>	<p>Паспорт проекта приказы отчетная документация</p>			

4.	Общественная активность педагогов 10 баллов	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ, методических объединений, творческих групп.	Копии приказов, распоряжений, сертификатов, листов регистрации и пр.	5 баллов		
		Участие в экспертных комиссиях, жюри.				
5.	Вовлеченность в национальную систему педагогического роста и наставничество 5 баллов	Исполнение функций наставника Самообразование педагогических работников	Копия приказа о назначении наставником, план и отчет работы наставника <i>Баллы начисляются по результатам предоставления документации, подтверждающих работу наставника</i> Индивидуальный план работы по теме самообразования педагога, материалы по самообразованию	3 балла 2 балла		
6.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации 10 баллов	Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников, положительная динамика роста квалификации педагогов по итогам аттестации, повышения курсов квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации или квалификационной категории	5 баллов <i>за каждое мероприятие (КПК очно и аттестация)</i>		
7.	Взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса. 14 баллов	Участие в конкурсах, выставках, акциях, имеющих официальный статус	Копии грамот, дипломов и другие документы, подтверждающие участие и призовые места участников образовательного процесса	Участие – 3 балла Лауреат (дипломант) – 4 балла Победитель – 5 баллов 3 балла		

		<p>организация и проведение открытых мероприятий, праздников, развлечений, мастер-классов с родителями (законными представителями) и т.п.</p> <p><u>участие</u> в родительских собраниях (не в своё рабочее время)</p> <p><u>анкетирование</u>, опрос участников образовательного процесса посредством создания онлайн-формы</p>	<p>Баллы выставляются по результатам конкурсов</p> <p>Конспекты (технологические карты) мероприятий, листы регистраций, утвержденные сценарии мероприятий</p> <p>Лист регистрации</p> <p>Справка по итогам анкетирования, опроса</p>	<p>за каждое мероприятие</p>		
8.	<p>Ведение документации 5 баллов</p>	<p>Своевременно и качественное ведение документации</p>	<p>Справка старшего воспитателя</p>	<p>Без замечаний – 5 баллов С замечаниями – 2 балла</p>		
9.	<p>Обеспечение доступности качественного образования 8 баллов</p>	<p>Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья)</p> <p>Поддержка детей, проявляющих выдающиеся способности</p>	<p><i>Реализация индивидуального образовательного маршрута, рабочей программы</i></p> <p><i>Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности</i></p>	<p>5 баллов</p> <p>3 балла</p>		
10.	<p>Взаимодействие с социальными партнерами 9 баллов</p>		<p>Скриншоты фотоотчетов по реализации дистанционной программы «Светофорчик»</p>	<p>Реализация дистанционной программы «Светофорчик» (ГБДОУ № 31) – 1 (за каждое мероприятие)</p>		

			Запись в журнале выхода за территорию ДОУ, приказ.	Библиотека им. братьев Стругацких и др. социальные партнёры - 3		
				Интерактивный учебный центр «Автоград» - 5 (за каждое мероприятие)		
11.	Интенсивность и напряжённость работы 32 балла	ответственные по ДОУ	<i>Баллы начисляются по результатам предоставления документации, подтверждающих работу ответственных по ДОУ</i>	5 баллов		
		участие в заседаниях комиссии и рабочих групп в ДОУ	<i>Листы регистраций заседаний комиссии и рабочих групп</i>	3 балла <i>за каждое мероприятие</i>		
		работа с семьями воспитанников, относящихся к группе риска социально опасного положения	<i>Отметка в соответствующем журнале, отчет о проделанной работе</i>			
		участие в субботниках	<i>Справка заведующего хозяйством</i>			
		ведущий на празднике (не в своё рабочее время)	<i>График работы воспитателей</i>			
		исполнение роли на детских праздниках	<i>Справка музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, старшего воспитателя</i>		1 – 5 баллов	
		работа в группах раннего возраста		5 баллов		
		соединение групп (производственная необходимость)		5 баллов		
12.	Успехи в профессиональной деятельности 5 баллов	Благодарности от родителей (законных представителей), администрации ДОУ, района, города, социальных партнеров	<i>Копии благодарностей</i>	5 баллов		

13.		Взаимодействие с семьями воспитанников по посещение ДОГ «Малыш» на летний оздоровительный период.	<i>По факту</i>	1 балл (суммируется количество детей, посещающих ДОГ «Малыш»)		
14.		Баллы от администрации	<i>Приказ руководителя ДОО</i>	1 – 10 баллов		
ИТОГО 180 баллов						
15. Критерии, понижающие баллы к итоговой сумме						
Несоблюдение норм СанПин - 1.2.3685-21, должностных обязанностей и охраны труда		Оперативный контроль		- 5 <i>за каждое нарушение</i>		
Нарушение сроков сдачи документации группы ДОУ, отсутствие документации		Справка старшего воспитателя		- 5 <i>за каждое нарушение</i>		
Нарушение сроков прохождения аттестации, курсов повышения квалификации		Справка старшего воспитателя		- 5 <i>за каждое нарушение</i>		
Наличие задолженности по специальным видам платежей (родительская плата)		Ведомость задолженности		- 5		
Наличие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников ДОУ и участников образовательного процесса на деятельность педагогического работника.		Справка о наличии конфликтной ситуации, обоснованных жалоб.		- 5 <i>за каждую жалобу или конфликтную ситуацию</i>		
Итоговое количество баллов						

**Система критериев оценки
«Применения инновационных технологий для реализации
образовательного процесса»**

Использование ИКТ (информационно – коммуникационные технологии)	
Уровень применения	
<p>Деятельный (технологический) Оценка (стоимость) – от 0.0 до 0.1 <i>Функциональная грамотность в сфере ИКТ эффективно и систематически применяется педагогом для решения образовательных задач</i></p>	<p>Инновационный – практический Оценка (стоимость) – от 0.0 до 0.1 <i>Систематическое, целенаправленное и результативное использование ИКТ и ЭОР с целью обновления и оптимизации образовательного процесса</i></p>
Критерии	
<p>Систематическое применение имеющихся навыков использования ИКТ в профессиональном контексте:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Самостоятельное использование <i>аудиальных средств</i> для реализации образовательного процесса (электронные ресурсы без видеоряда), ЭОР в ходе взаимодействия с участниками образовательного процесса – К1 - 0,05 - Самостоятельное использование ИКТ в ходе проведения мониторинга результативности реализации образовательного процесса – К2 - 0,05 	<p>Комплексное владение ИКТ и их применение для организации образовательной деятельности, электронного, дистанционного обучения и взаимодействия с участниками образовательного процесса</p> <ul style="list-style-type: none"> - Постоянное ведение электронных страниц групп – К3 - 0,05; - Публикация на официальных сайтах, сайте ДОУ, повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационных ресурсов, участие в дистанционных конкурсах, вебинарах – К4 - 0,05
Индикаторы	
<ul style="list-style-type: none"> - Перечень используемых аудиальных средств для реализации образовательного процесса (электронные ресурсы без видеоряда), ЭОР в ходе взаимодействия с участниками образовательного процесса - Самостоятельно заполненная электронная аналитическая справка результатов мониторинга реализации образовательного процесса (работа с таблицами, составление графиков и диаграмм) 	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие постоянно действующей электронной страницы группы в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» - Скриншоты публикаций на официальных сайтах, сайте ДОУ. - Документ о повышении квалификации. - Грамоты, благодарности за результативное дистанционное участие в конкурсах, вебинарах и т.д.