

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВОЧКА» С.ЕКАТЕРИНОВКА
ПАРТИЗАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МБДОУ «ДЕТСКИЙ САД «ДЮЙМОВОЧКА» С.ЕКАТЕРИНОВКА)**

ПРИНЯТО:

Педагогическим советом МБДОУ
«Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка
протокол № 4 от 31.05.2020

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом заведующего МБДОУ
«Детский сад «Дюймовочка»
с. Екатериновка
от 31.05.2020 № 42

**П О Л О Ж Е Н И Е
ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
«ДЮЙМОВОЧКА» С.ЕКАТЕРИНОВКА ПАРТИЗАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

с. Екатериновка
2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» с.Екатериновка Партизанского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 17.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2018-2022 годы.
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

1.2. Положение определяет критерии (Приложение №1) установления дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» с.Екатериновка Партизанского муниципального района (далее – Учреждение) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от её результатов путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества деятельности;

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогов и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления основных доплат за результаты работы определяются Положением о производстве выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» с.Екатериновка Партизанского муниципального района, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный

одуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1.9. При приеме на работу (до заключения трудового договора) с педагогическим работником должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

1.10. Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.

1.11. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Положение распространяется на все категории педагогических работников.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагогических работников (Приложение 2), в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной и другой деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогического работника распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника в учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению премиальных выплат (далее – Комиссия).

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагогический работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника сдается в Комиссию на экспертизу, для принятия решения о назначении дополнительной надбавки. В зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности, выставляется оценка.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. В установленные заведующим сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают председателю Комиссии индивидуальные листы профессиональных достижений, заполненные в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности, содержащим самооценку.

2.7. Индивидуальные листы профессиональных достижений могут содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность педагогического работника.

2.8. Определяются следующие отчетные периоды: ежеквартально

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения индивидуальных листов профессиональных достижений педагогов:

- Педагогические работники готовят оценочные листы и передают их на рассмотрение в Комиссию до 15 числа последнего месяца квартала;
- Заседание Комиссии проходит 16-20 числа;

- 20 числа отчетного периода педагогический работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 20 числа отчетного периода издается приказ заведующего для начисления заработной платы на установленный срок.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов в индивидуальном листе профессиональных достижений итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение 1).

2.11. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в процентном отношении за каждый показатель результативности.

2.12. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника, завершающийся итоговой суммой процентного показателя от должностного оклада или в абсолютном значении (рубли), подписывается всеми членами Комиссии.

2.13. Педагогический работник имеет право ознакомиться с итоговой экспертной оценкой своего индивидуального листа результативности деятельности.

2.14. В случае несогласия педагогического работника с итоговым процентным показателем, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

3.1. Ведется необходимая документация.

3.2. Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

3.3. В книге протоколов фиксируются ход обсуждения вопросов, выносимых на Комиссии, выступления и предложения. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

3.4. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

3.5. Протоколы хранятся у заведующего.

3.6. Книга протоколов входит в номенклатуру дел, хранится не менее 5 лет

Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности воспитателя, инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, старшего воспитателя, учителя-логопеда

Ф.И.О. _____, группа _____, дата _____

№	Критерий	обоснование	%
1	<p><u>Посещаемость</u> Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (посещаемость). Увеличение объема работ. (до 15 баллов)</p>		
2	<p><u>Социальное партнерство.</u> Работа с родителями и (проведение родительских собраний на платформах зум и пружфми, подготовка и проведение совместных мероприятий при участии родителей. Своевременное и качественное оформление информации. Организация и участие в проектной деятельности, в конкурсах Отсутствие жалоб родителей. Наставничество (студенты НГПК) (до 15 баллов)</p>		
3	<p>Проведение открытых мероприятий в рамках стажировочной площадки «Реализация регионального компонента». Участие в школе педагогического мастерства педагогов ДОУ Партизанского района (опыт работы, творческий отчет).Обобщение пед. Опыта. Работа с групповой документацией. Качество планирования и проведение образовательной деятельности. Самообразование (участие в вебинарах, вебинары, семинары, освоение программ курсов повышения квалификации). Наличие высшего образования. Пополнение и сохранение ИПС и МТБ группы и участка (до 15 баллов)</p>		
4	<p>Электронный портфолио. Ведение и пополнение собственного сайта, раздела сайта ДОУ «Методическая копилка». Разработка методических материалов, размещение публикаций (конспекты, сценарии, игры) Инновационная деятельность педагога. Участие с командой дошкольников в региональных сетевых проектах на платформе страна родная. (разработка и реализация проектов, апробация современных образовательных технологий, авторских методик) (до15 баллов)</p>		
5	<p>Подготовка и участие педагогов и воспитанников в конкурсах и мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровня, в том числе профессионального мастерства, участие в культурных мероприятиях ДОУ, села, района (до 15 баллов)</p>		