

СОГЛАСОВАННО
Председатель профсоюзной организации
И.А.Пономарёва
« 01» сентября 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая
МКДОУ «Детский сад № 8»
Т.Г.Степина
Приказ № 3 от 01.09. 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 8 г. Киренска»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8» (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МКДОУ «Детский сад № 8» (далее – педагогических работников).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности педагогических работников МКДОУ в повышении качества работы образовательно – воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Премирование педагогов производится из стимулирующей части ФОТ для педагогических работников МКДОУ.

1.4. Задачи оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников:

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- проведение системной самооценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности;
- использование результатов оценки при установлении педагогам выплат стимулирующего характера.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МКДОУ «Детский сад №8 » служит оценочный лист представляемый педагогами в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

2.2. Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников, их вклад в развитие системы образования.

2.3. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

–осуществление на высоком уровне воспитательно–образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;

- развитие творческих способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий, проектов.
- разработка и издание авторской учебно–методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно – практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников создается комиссия по распределению стимулирующих выплат на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующей детским садом.

2.5. Председателем комиссии по распределению стимулирующих выплат является заведующая детским садом.

2.6. Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Комиссия проверяет объективность данных, на основании всех материалов мониторинга, на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением ее в оценочный лист за отчетный период в соответствии с критериями.

2.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

2.8. Протокол решения комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

2.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.

2.10. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится два раза в год.

2.11. По итогам оценки, данной комиссией, руководитель ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

3. Критерии оценки

3.1. Профессиональная деятельность педагогических работников образовательного учреждения оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим критериям:

Постоянные выплаты

Критерий	Показатели	Шкала	баллы
Качество и результативность деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное ведение документации, своевременное представление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей	1
	Работа в компенсирующей группе с коррекцией ФФН речи		1

Работа с детьми с ОВЗ		1
Посещаемость воспитанниками ДОУ	Ранний возраст: 60-70%	1
	71-90%	2
	91-100%	3
	Дошкольный возраст: 70-80%	1
	81-90%	2
	91-1000%	3
Наличие высшего профессионального образования		1

Единовременные выплаты

Критерий	Показатели	Шкала	баллы
ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ			
Качество и результативность выполняемых работ	Участие педагогов учреждения в конкурсах профессионального мастерства	победители (муниципальный)	2
		призеры (муниципальный)	1
		победители (региональный)	4
		призеры (региональный)	3
	Эффективность организации развивающей среды (в группах, музыкальном и физкультурном залах, кабинетах) в соответствии с реализуемой программой, с требованиями ФГОС (новизна, рациональность,	Частичное обновление развивающей среды –	1
		Организация многофункциональности развивающей среды –	2

	многофункциональность, инновационность и эстетичность)	Обновление развивающей среды за счет средств спонсорской помощи -	3
	Учебно-методическое, дидактическое информационное обеспечение образовательного процесса в соответствии с лицензионными требованиями и требованиями ФГОС	Обновление учебно-методической литературы в соответствии с ФГОС	1
		Обновление дидактическо-демонстрационных материалов	2
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж дошкольной организации	положительные публикации в СМИ и сайте; работа с родительской общественностью день открытых дверей общественно-значимые акции и др.	за каждый вид - 1
	Распространение педагогического опыта (обобщение опыта, публикации в СМИ, на сайте и т.д)	Муниципальный уровень	1
		На региональном,	1,5
Всероссийском уровне		2	
Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, и т.д., а также соревнования, подтвержденные дипломами, грамотами	<u>Победители:</u>		
	муниципальный уровень	1	
	региональный уровень	1,5	
	всероссийский уровень.	2	

	Проведение открытых занятий	Муниципальный уровень	1
	Проведение неаудиторной работы (неаудиторная занятость):	-краеведческая работа; -кружки, секции, клубы (согласно журналам)	1
	За особенности работы в группе с превышением плановой наполняемости		1
	Организация и проведение исследовательских работ	наличие продукта	1
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования.	муниципальный уровень	2
Создание условий для осуществления учебно - воспитательного процесса	Работа в составе районной экспертной комиссии		2
	За исполнение обязанностей по охране труда, ГО и ЧС, ПДД		1
	За обновление сайта дошкольного учреждения		2
	Выполнение важных и особо важных работ: за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства.		2
	Создание микроклимата в образовательном учреждении		1

	Организация общественно-полезного труда с детьми	пришкольный участок, сортоучасток и др.	1
	Педагогический стаж	5 лет	1
		6 – 10 лет	1,5
		11 – 15 лет	2
		16 – 20 лет	2,5
		21 – 25 лет	3
		26 лет и более	3,5
Эффективность деятельности	За работу не связанную с выполнением должностной инструкции	Подтверждено документально	2
	Работа без больничных листов		2

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагогического работника образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

3.3. Заполненный протокол подписывается членами комиссии и является основанием для распределения фонда стимулирования педагогических работников образовательного учреждения.

4. Регламент начисления баллов

4.1. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников.

Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.

5. Порядок рассмотрения экспертной комиссией вопроса стимулирования педагогических работников

5.1. Распределение постоянных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется два раза в год (январь, июль), распределение единовременных выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется ежемесячно.

5.2. Старший воспитатель МКДОУ представляет комиссии аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

5.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решение о стимулировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссией оформляется протоколом. На основании протокола комиссии руководитель издает приказ о стимулировании с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

6.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества работы данной комиссией, он вправе подать апелляцию.

6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

6.3. Апелляция не может содержать претензии к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии.

6.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными старшего воспитателя (оценочным листом результатов качества работы работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительно) изменяют ее.

6.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.