

| | |
|--|---|
| <p>Принято на педагогическом совете протокол № <u>1</u> от <u>30 августа</u> 20<u>16</u> г</p> <p>Согласовано с председателем Управляющего совета МДОУ <u>Александр С.А.</u></p> | <p>Утверждаю заведующий МДОУ «Детский сад №3» Прудникова Н.А. приказ № <u>22</u> от <u>30.08</u> 20<u>16</u> г</p>  |
|--|---|

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке результативности профессиональной деятельности
педагогических работников и распределении стимулирующей
составляющей ФОТ
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №3 Сонковского района Тверской области»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №3 Сонковского района Тверской области» (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МДОУ «Детский сад №3» (далее – педагогических работников).
2. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности педагогических работников МДОУ в повышении качества работы образовательно – воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.
3. Премирование педагогов производится из стимулирующей части ФОТ для педагогических работников МДОУ.
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

1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МДОУ служит оценочный лист представляемый педагогами на рассмотрение Управляющему совету МДОУ.
2. Данные оценочного листа позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников, их вклад в развитие системы образования.
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.).
1. Проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников проводится на заседании Управляющего совета МДОУ.
2. Председатель Управляющего совета МДОУ выбирается на общем родительском собрании и назначается приказом заведующего МДОУ. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Управляющий совет МДОУ 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.
3. Решение УС принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы УС оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.
4. Протокол решения УС служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.
5. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании УС и давать необходимые пояснения.
6. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится ежемесячно.
7. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается председателем УС, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.
8. По итогам оценки, данной Управляющим советом, руководитель ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

3. Критерии оценки

1. Профессиональная деятельность педагогических работников образовательного учреждения оценивается Управляющим советом в баллах по следующим критериям:

| № п/п | Критерий оценки | Балл |
|---|---|------|
| 1. Профессиональный рост педагога: | | |
| 1 | Руководство и участие в работе методических объединений (творческая группа): - образовательного учреждения – 1 балл - муниципальных – 3 балла | |
| 2 | Выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений: - образовательного учреждения – 1 балл | |

| | | |
|--|--|--|
| | - муниципальных – 2 балла - областных – 3 балла | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 10 | | |
| 2. Работа в инновационном режиме: | | |
| 1 | Участие педагога в реализации программ развития ОУ по конкретному направлению – 1 балл | |
| 2 | Разработка: - программы развития ОУ – 3 балла - образовательной программы ОУ – 3 балла - проектов, технологий, методик – 2 балла - проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности – 2 балла | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 11 | | |
| 3. Отсутствие или снижение пропускаемых воспитанниками дней по сравнению с предыдущим итоговым периодом: | | |
| 1 | Уменьшение пропусков по болезни: до 5% – 3 балла от 5 до 10% – 7 баллов от 10 до 20% – 10 баллов свыше 20% – 15 баллов | |
| 2 | Уменьшение пропусков по иным причинам: до 5% – 3 балла от 5 до 10% – 7 баллов от 10 до 20% – 10 баллов свыше 20% – 15 баллов | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 30 | | |
| 4. За личное участие и подготовку детей – победителей и призеров конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий: | | |
| 1 | Победа и призерство: - в конкурсах ОУ – 10 баллов - в муниципальных конкурсах – 15 баллов - в региональных конкурсах – 20 баллов - всероссийских конкурсах – 25 баллов | |
| 2 | За участие: - в конкурсах ОУ – 1 балл - в муниципальных конкурсах – 3 балла - в региональных конкурсах – 5 баллов - всероссийских конкурсах – 10 баллов | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 25 | | |
| 5. Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства, методических материалов: | | |
| 1 | За победу и призерство: - в конкурсах ОУ – 10 баллов - в муниципальных конкурсах – 15 баллов - в региональных конкурсах – 20 баллов - всероссийских конкурсах – 25 баллов | |
| 2 | За участие: - в конкурсах ОУ – 1 балл - в муниципальных конкурсах – 3 балла - в региональных конкурсах – 5 баллов | |

| | | |
|--|--|--|
| | - всероссийских конкурсах – 10 баллов | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 25 | | |
| 6. Работа с родителями: | | |
| 1 | Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога: менее 80% – 0 баллов 80% - 90% – 3 баллов 91% и выше – 5 баллов | |
| 2 | Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла | |
| 3 | Обеспечение своевременной родительской оплаты (95 – 100%) – 5 баллов | |
| 4 | Наличие плана работы с родителями воспитанников с включением нетрадиционных форм работы и его исполнение: более 70% – 1 балл 80% – 2 балла 90 – 100% – 3 балла | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 15 | | |
| 7. Участие в праздниках, развлечениях, проводимых в ДОУ: | | |
| 1 | За 1 мероприятие – 1 балл | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 10 | | |
| 8. За превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости: | | |
| 1 | За 1 ребенка в старшей разновозрастной группе– 1 балл За 1 ребенка в младшей разновозрастной группе. – 1 балл | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 20 | | |
| 9. Качество ведения документации группы: | | |
| 1 | Педагог своевременно и качественно ведет документацию группы – 1 балл | |
| 2 | Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационные материалы, отчеты и др. – 1 балл | |
| 3 | Имеет материалы диагностического обследования дошкольников и ведет учет индивидуальной работы с детьми – 2 балла | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 4 | | |
| 10. Самообразование: | | |
| 1 | Отчет педагога о наиболее эффективных методах, удачных формах работы – 1 балл | |
| 2 | Авторская разработка – 2 балла | |
| 3 | Публикация в периодической печати – 5 баллов | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 8 | | |
| 11. Создание и постоянное обновление развивающей среды: | | |
| 1 | Динамичность, комфортность, современный дизайн оформления группы, приемной, метод. кабинета, прогулочного участка и др.– 1 балл | |
| 2 | Обновление и содержание пространственной среды – 2 балла | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 3 | | |
| 12. Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников: | | |
| 1 | Обеспечение и соблюдение правил СанПиНа и норм ОТ и ТБ, противопожарной защиты при организации воспитательно-образовательного процесса – 1 балл | |
| 2 | Создание условий для формирования привычки к здоровому образу | |

| | | |
|---|---|--|
| | жизни у дошкольников – по 1 баллу за каждое мероприятие | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 6 | | |
| 13. Общественная активность: | | |
| 1 | Ведет активную общественную деятельность: член (клуба, кружка) – 2 балла участник мероприятий ОУ – 1 балл муниципальных мероприятий – 2 балла | |
| 2 | Экономия водо-энергоресурсов: замечания – 0 баллов замечаний нет – 3 балла | |
| 3 | Проведение ремонтных работ, благоустройство территории – до 5 баллов | |
| Максимальное количество баллов по данному направлению – 13 | | |
| Итоговое количество баллов: | | |

- 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.
- Заполненный оценочный лист подписывается председателем Управляющего совета и является основанием для распределения фонда стимулирования педагогических работников образовательного учреждения.

4. Регламент начисления баллов

- Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и суммируется.
- Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогического работника, передается на рассмотрение Управляющему совету.
- Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период.
Размер стимулирующей части фонда оплаты труда 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

- Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется ежемесячно.
- Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом по представлению руководителя МДОУ.
- Руководитель МДОУ представляет Управляющему совету аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.
- УС принимает решение о стимулировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссией. Решение УС оформляется протоколом. На основании протокола УС руководитель издает приказ о стимулировании.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

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.
3. Апелляция не может содержать претензии к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.
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.
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 руководителя (оценочным листом результатов качества работы работника), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительно) изменяют ее.
6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением УС.