



Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2 «Чолпан»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании нормативных документов:

- Трудовым кодексом РФ.
- Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями)
 - Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2014 № 1115н "О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрирован в Минюсте России 19.02.2015 № 36091)
 - Приказ Минфина РФ от 30.10.2008 № 120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»».
 - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие определения:

- Работодатель: муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение МБДОУ «Детский сад №2 «Чолпан» (далее по тексту ДОУ):
- Работник физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем; Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогического работника.

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

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников, способствующих успешности обучающихся, направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Данное Положение нацелено на усиление материальной заинтересованности педагогов и специалистов в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам ДООУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам его труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

2.3. При разработке критериев определения качества профессиональной деятельности использованы особенности образовательного процесса ДООУ. При разработке критериев учитывался весь спектр профессиональной деятельности педагогов ДООУ.

2.4. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменен в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагога и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, так как ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДООУ возложена на педагогического работника;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий

2.6. Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к стимулированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов. Основанием для принятия решения является приказ заведующего ДООУ о применении дисциплинарного взыскания.

Отсутствие предоставления к стимулированию проводится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

2.7. Условия стимулирования определяются на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогов, отсутствия случаев травматизма воспитанников, так как ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДООУ возложена на педагогического работника;

2.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников приказом заведующего назначается Комиссия по распределению фонда доплат и надбавок в ДООУ.

2.9. Комиссия действует на основании Положения о Комиссии по рассмотрению и установлению доплат и надбавок в ДООУ.

2.10. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.11. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у заведующего образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.12. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.13. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (месяц) в соответствии с критериями данного Положения.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Педагогические работники сдают оценочные листы в Комиссию за каждый квартал (отчетного периода);
- Комиссия рассматривает представленные материалы за каждый квартал (отчетного периода);

За отчетный период в соответствии с решением комиссии издается протокол на основе изучения сводного листа, далее издается приказ заведующего, который передается в бухгалтерию ДООУ для начисления заработной платы на установленный срок.

2.16. Педагогическим работникам, не представившим документы для экспертизы (оценочные листы с материалами результативности деятельности), баллы не начисляются.

2.17 В случае несогласия педагогического работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.19. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагогические работники имеют право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участника образовательных отношений.

2.20. Комиссия имеет право вносить изменения, дополнения в критерии оценки эффективности работы педагогических работников, в оценочный лист, о чем составляется протокол, согласовывается на Общем собрании работников и утверждается приказом заведующего

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности педагога	Размер надбавки за результативность и качество работы
50 баллов и более	120-150 %
40-49 баллов	100-120 %
30-39 баллов	60-100 %
20-29 баллов	30-60 %
10-19 баллов	0-30 %

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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