

Принято: Советом педагогов
Протокол №16
от 12 сентября 2017 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ «Детский
сад «Кунчээн»
_____/Тимофеева А.Е./
Приказ № 24

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке результативности профессиональной деятельности
педагогических работников и распределении стимулирующей
составляющей ФОТ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад «Кунчээн»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников и распределении стимулирующей составляющей ФОТ муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад «Кунчээн»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Кунчээн» (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад «Кунчээн» (далее – педагогических работников).

2. Настоящее Положение разработано в целях материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ 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 МБДОУ.

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 МБДОУ «Детский сад «Кунчээн» служит оценочный лист представляемый педагогами в экспертную комиссию.

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

2. Председателем экспертной комиссии является заведующая детским садом.

3. Итоговые полугодовые оценочные листы рассматриваются на заседании экспертной комиссии. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Экспертная 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.

4. 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 экспертной комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.

5. Протокол решения экспертной комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

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

7. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится один раз в год.

8. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

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

3. Критерии оценки

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

педагогические работники (воспитатели):

№ п/п	Критерий оценки	Балл
1	Профессиональный рост педагога	
2	Работа в инновационном режиме	
3	Отсутствие или снижение пропускаемых воспитанниками дней по сравнению с предыдущим итоговым периодом	
4	За личное участие и подготовку детей – победителей и призеров конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий	
5	Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства, методических материалов	
6	Работа с родителями	
7	Участие в праздниках, развлечениях, проводимых в ДОУ	
8	За превышение сверхустановленных норм плановой наполняемости	
9	Оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг (кружки, секции, клубы и пр.)	
10	Качество ведения документации группы	
11	Самообразование	
12	Создание и постоянное обновление развивающей среды	
13	Результативность работы по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников	
14	Общественная активность	
Общее количество баллов		

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. Заполненный оценочный лист подписывается членами экспертной комиссии и является основанием для распределения фонда стимулирования педагогических работников образовательного учреждения.

4. При выставлении баллов предлагается руководствоваться изложенными ниже рекомендациями:

педагогический персонал:

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 ДОО у родителей и общественности – 2 балла

Максимальное количество баллов по данному направлению – **11**

3. Отсутствие или снижение пропускаемых воспитанниками дней по сравнению с предыдущим итоговим 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 – 1 балл За 1 ребенка первой младшей гр. – 2 балла
Максимальное количество баллов по данному направлению – 20	
9. Оказание бесплатных дополнительных образовательных услуг (кружки, секции, клубы и пр.):	
1	С воспитанниками – 5 баллов С родителями – 10 баллов
Максимальное количество баллов по данному направлению – 15	
10. 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	
11. 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	
12. Создание и постоянное обновление развивающей среды:	
1	Динамичность, комфортность, современный дизайн (уголки, спортивный зал, кабинеты и др.) – 1 балл
2	Обновление и содержание игровых уголков – 2 балла
Максимальное количество баллов по данному направлению – 3	
13. 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	
14. 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	

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 в экспертную комиссию.
- 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 один раз в год (сентябрь).
- Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются экспертной комиссией по представлению руководителя МБДОУ.
- Руководитель МБДОУ представляет экспертной комиссией аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.
- Экспертная комиссия принимает решение о стимулировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссией. Решение экспертной комиссией оформляется протоколом. На основании протокола экспертной комиссией руководитель издает приказ о стимулировании.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества работы данной экспертной комиссией, 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 экспертной комиссии.