

Р/н № 23

СОГЛАСОВАНО

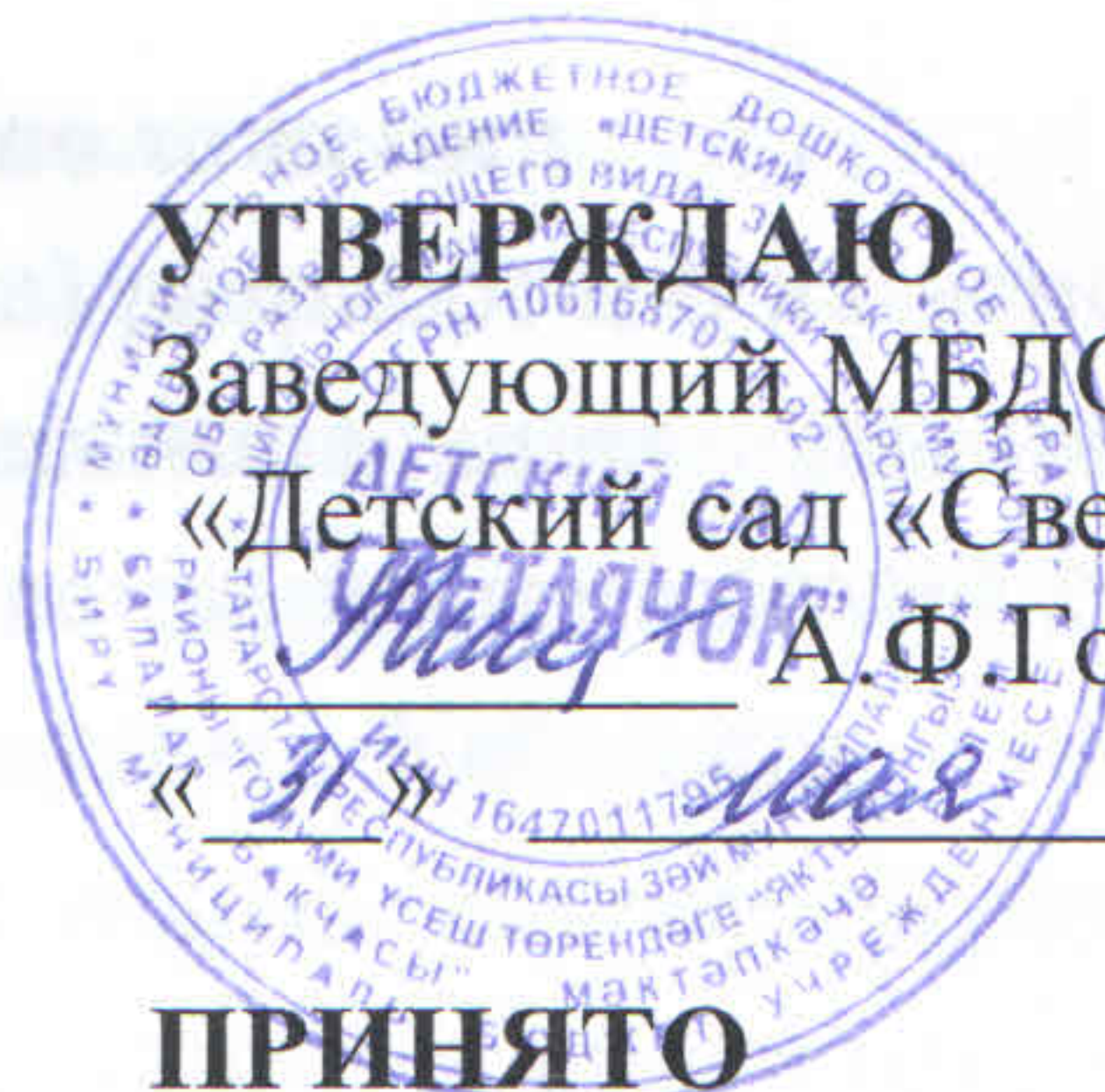
Председателем профкома
МБДОУ «Детский сад «Светлячок»

А.Ю. Санникова

«31» мая 20 18 г.

Протокол № 5

Введено в действие приказом заведующего
от «31» мая 20 18 г. № 44



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Светлячок»

А.Ф. Гончарова

«31» мая 20 18 г.

ПРИНЯТО

на общем собрании работников

МБДОУ «Детский сад «Светлячок»

от «31» мая 20 18 г.

Протокол № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ
О КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТЫ ПЕДАГОГОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД
«СВЕТЛЯЧОК» ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА»
ЗАИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан». Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

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

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – 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.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности воспитанников, и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития дошкольного образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- воспитатель по обучению детей татарскому языку (русскому языку);
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- учитель-логопед;
- медсестра;
- младший воспитатель;
- помощник воспитателя.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в воспитательно-образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы дошкольного образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для определения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного заведующим дошкольного образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения.

2.8. Председатель Комиссии несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом заведующего ДОО сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио, с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются отчетные периоды: октябрь-март; апрель-сентябрь.

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочным листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
- 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в виде таблицы за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

Суммарное количество баллов одного педагога не должно превышать:

- старший воспитатель – 60 баллов;
- воспитатель – 55 баллов;
- воспитатель по обучению детей татарскому (русскому) языку – 55 баллов;
- музыкальный руководитель – 45 баллов;
- инструктор по физической культуре – 45 баллов;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- медсестра – 40 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов;
- помощник воспитателя – 5 баллов.

2.17. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог 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 педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в профком образовательного учреждения.

3. Критерии. (Приложение № 1)

4. Заключительные положения.

1.20. Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Пронумеровано, прошнуровано и

скреплено печатью _____ листа(ов)

Завед. МБДОУ «Светлицы» _____

Михайлова С.Г. Ончарова А.Ф.

« 11 » _____ 20 _____ года

