


«СОГЛАСОВАНО»:
Председатель Совета
Трудового Коллектива
 Сорокина Е.В.

«УТВЕРЖДАЮ»:
Заведующая МКДОУ
д/с №27 «Солнышко»
 Кунильская В.П.
Приказ № 2-в от 15.01.15г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оценке эффективности деятельности педагогических работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 27 «Солнышко»**

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 1 от 15.01.15г.

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов МКДОУ детский сад № 27 Солнышко» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- ◆ Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ◆ письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- ◆ нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- ◆ с Постановлением администрации Олонецкого национального муниципального района № 1335 от 19.09.2014 г. «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных казенных дошкольных образовательных учреждений Олонецкого национального муниципального района и критериев оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей»

1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МКДОУ детский сад № 27 Солнышко» (далее - учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.8. настоящего Положения)

1.3 Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. 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.

1.5 Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

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

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности *педагога* и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда в порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам МКДОУ детский сад № 27 Солнышко», а также другими локальными актами учреждения.

1.8. 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.

Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- ◆ Воспитатель
- ◆ старший воспитатель;
- ◆ музыкальный руководитель;
- ◆ инструктор по физическому воспитанию

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее - Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о

назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.7. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.8. Определяются следующие отчетные периоды:

1 - январь, февраль, март, апрель, май, июнь - *(выплаты производятся с 1 января по 30 июня)*.

2 - июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - *(выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря)*;

2.9. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, 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.

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

2.11. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.12. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 30 баллов до истечения первых 6-х месяцев работы.

3. Заключительные положения

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