

«Согласовано»
Председатель профкома МБДОУ
«Д/с № 56 «Крепыш»
 С.С.Степанова



Принято
на общем совете педагогов
МБДОУ «Д/с № 56 «Крепыш»
Протокол № 1 от 29 августа 2014г.

Введено в действие приказом
МБДОУ «Д/с № 56 «Крепыш»
№ 113 от 05.11 2014г.

Положение

о критериях оценки эффективности деятельности педагогов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 56 «Крепыш»
г. Альметьевска»

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 в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 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 дошкольной группы детей с 3 до 7 лет;
- воспитатель группы детей раннего возраста;
- воспитатель по обучению детей татарскому (русскому языку);
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- педагог – психолог;
- учитель-логопед (дефектолог);
- медсестра;
- младший воспитатель.

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 проведения 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, Попечительского совета, членов профкома.

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

2.8. Председателем Комиссии назначается заведующая ДООУ сроком на 1 год и 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 заведующей ДООУ 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 следующие отчетные периоды:

- Первый – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первого полугодия учебного года;
- Второй - январь, февраль, март, апрель – итоги второго полугодия учебного года, профессиональных конкурсов, открытых мероприятий внутри ДООУ, на уровне муниципального района, республики, России, участие в общественной жизни образовательного учреждения
- Третий - май, июнь, июль, август – итоги учебного года;

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном 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 баллах 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.

2.16. Количество баллов одного педагога не должно превышать:

- старший воспитатель – 60 баллов;
- воспитатель дошкольной группы детей с 3 до 7 лет – 55 баллов;
- воспитатель группы детей раннего возраста – 55 баллов;
- воспитатель по обучению детей татарскому (русскому языку) – 55 баллов;
- музыкальный руководитель – 45 баллов;
- инструктор по физической культуре – 45 баллов;
- педагог – психолог 50 баллов;
- учитель-логопед (дефектолог) – баллов;

- медсестра – 40 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов.

2.17. В случае не согласия 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 не согласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

3. Критерии. (Приложение № 1)

4 Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Примечание: весовой коэффициент баллов разрабатывается учреждением образования самостоятельно! Предлагаемые варианты критериев должны разрабатываться, дополняться с условиями деятельности и уклада жизни конкретного образовательного учреждения