

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
МДОУ №6 с.Малышево  
от «03» августа 2015 года

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОУ №6 с.Малышево  
И.В.Сергеева  
«03» августа 2015 года

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оценке эффективности деятельности**  
**педагогических работников муниципального**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 6» с.Малышево Селивановского**  
**района**  
**Владимирской области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» с. Малышево Селивановского района Владимирской области (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АГ1-1073/02 «О разработке показателей эффективности»,
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013–2018 годы»,

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МДОУ № 6 с. Малышево по результатам труда.

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;
- усиление 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 общеобразовательной программы.

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

## **II. Порядок установления и расчета надбавок за эффективность деятельности педагогических работников**

2.1. Надбавки за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников ДОУ устанавливаются за:

- успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги);
- результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника.

2.2. Размер надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников устанавливается два раза в год по результатам отчетных периодов (на 01 июня и 25 декабря).

2.3. Размеры надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников устанавливаются Комиссией по определению эффективности образовательной деятельности педагогических работников ДОУ.

2.4. Информацию, необходимую для определения эффективности деятельности педагогического работника по объективным показателям, предоставляют администрация ДОУ, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, сами педагогические работники.

2.5. Педагогические работники ДОУ:

- самостоятельно оценивают эффективность своей деятельности на основе «Показателей эффективности деятельности педагогических работников ДОУ»;
- вносят результаты самооценки в оценочную карту профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога ДОУ с указанием баллов и приложением подтверждающих документов.
- предоставляют заполненную оценочную карту заместителю заведующего по воспитательной и методической работе ДОУ.

2.6. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе представляет оценочные карты педагогических работников в Комиссию.

2.7. Администрация ДОУ, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе:

- ведут мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника ДОУ в рамках внутреннего контроля.
- производят подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника ДОУ.
- предоставляют результаты мониторинга в Комиссию.

2.8. Комиссия:

- рассматривает результаты самооценки эффективности деятельности педагогических работников (оценочные карты профессиональной компетентности и результативности деятельности педагога ДОУ) и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- проводит анализ обоснованности самооценки деятельности педагогического работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- выявляет соответствие данных по показателям и критериям в каждой оценочной карте;
- оценивает эффективность деятельности педагогического работника на основе подтверждающих документов по критериям и показателям оценочной карты и определяет общее количество баллов по показателям эффективности деятельности конкретного работника;
- выводит средний балл из суммы баллов определенной педагогом в результате самооценки по оценочной карте и баллов, полученных в результате мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника ДОУ в рамках внутреннего контроля;
- вносит результаты оценки эффективности деятельности педагогических работников в итоговую оценочную ведомость (Приложение № 2).
- Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов

2.9. Педагогический работник имеет право ознакомиться с оценочной картой профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности.

2.10. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным

заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

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

2.13. Размер надбавок за эффективность деятельности и высокое качество работы каждому педагогическому работнику определяется следующим образом:

- результаты оценки эффективности деятельности каждого педагогического работника из итоговой оценочной ведомости в баллах суммируются (общая сумма баллов);

- размер фонда надбавок и доплат, установленный локальным актом ДОО (приказ заведующего) за вычетом доплат, надбавок и денежных выплат, предусмотренных законодательством РФ (доплаты за совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; за особые условия труда; отклонение от нормальных условий труда (работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные), в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), прочие гарантии и компенсации (при совмещении работы с обучением, при вынужденном прекращении работы не по вине работника; в некоторых случаях прекращения трудового договора, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ)) делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

- этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику ДОО на определенный период.

2.14. Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за эффективность образовательной деятельности педагогическому работнику рассматривается Комиссией в случаях:

- не предоставления или несвоевременного предоставления (без уважительной причины) педагогическим работником заполненной оценочной карты;

- наличие дисциплинарных взысканий;

- неисполнение должностных обязанностей в полном объеме;

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

- непроизводственные потери рабочего времени;

- увольнения педагогического работника на основании приказа заведующего ДОО.

2.15. Вновь поступившим и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком педагогическим работникам стимулирующая надбавка за эффективность образовательной деятельности не устанавливается.

2.16. Итоговое решение комиссии оформляется протоколом и является основанием для издания приказа руководителем ДОО.

2.17. Выплата надбавок за эффективность деятельности педагогическим работникам ДОО производится на основании приказа заведующего ДОО.

2.18. Надбавки за эффективность деятельности и высокое качество работы педагогических работников устанавливаются по показателям эффективности деятельности педагогических работников ДОО:

2.19. Для реализации поставленных целей в детском саду вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующей;
- награждение Почетной грамотой детского сада.
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение денежной премией;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Управления образования администрации Селивановского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой, Благодарностью администрации Селивановского района;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Департамента образования администрации Владимирской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой, Благодарностью администрации Владимирской области;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования РФ;
- ходатайство о присвоении почетного звания

### **III. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии.**

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики.
  - Детский травматизм по вине работника.
  - Рост детской заболеваемости, связанный с нарушением санитарного режима, режима питания и др.
  - Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
  - Пассивное участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях детского сада и на других уровнях.
  - Отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

Все случаи уменьшения размера премии рассматриваются руководителем и комиссией в индивидуальном порядке в каждом случае.

### **IV. Делопроизводство**

4.1. Ведется необходимая документация.

4.2. Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

4.3. В книге протоколов фиксируются ход обсуждения вопросов, выносимых на Комиссии, выступления и предложения. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

4.4. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

4.5. Протоколы хранятся у заведующего.

4.6. Книга протоколов входит в номенклатуру дел, хранится не менее 5 лет

## **V. Заключительные положения**

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