

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Турунтаевский Центр развития ребенка– детский сад»

Принято На педагогическом совете протокол №1 от 01.09.2023	Утверждено Заведующий МДОУ «ТЦРР-д/с» Григорьева К.М. Приказ №25 Б от 04.09.2023
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников
МДОУ «ТЦРР-д/с»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основании нормативных документов:

- Трудовой кодекс РФ.
- Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (с изменениями и дополнениями)
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2014 № 1115н "О внесении изменения в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" (Зарегистрирован в Минюсте России 19.02.2015 № 36091)
- Приказ Минфина РФ от 30.10.2008 № 120н «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Министерства финансов Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие определения:

- **Работодатель:** М Д О У « Т Ц Р Р - д / с »
- **Работник** физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем;

- **Оплата труда** - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, настоящим Положением и трудовыми договорами.
- 1.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогического работника.
- 1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – 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 педагогических работников являются:
- ☐ проведение системной самооценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - ☐ обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - ☐ усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности
- 1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников, способствующих успешности обучающихся, направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- 2.1. Данное Положение нацелено на усиление материальной заинтересованности педагогов и специалистов в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 2.2. Система стимулирующих выплат работникам ДООУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам его труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы.
- 2.3. При разработке критериев определения качества профессиональной деятельности использованы особенности образовательного процесса ДООУ. При разработке критериев учитывался весь спектр профессиональной деятельности педагогов ДООУ.
- 2.4. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменен в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагога и служит основанием для установления максимальной доплаты.
- 2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, так как ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДООУ возложена на педагогического работника;
 - Отсутствие дисциплинарных взысканий
- 2.6. Работники образовательного учреждения могут быть не представлены к стимулированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов. Основанием для принятия решения является приказ заведующего ДООУ о применении дисциплинарного взыскания. Отсутствие предоставления к стимулированию проводится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.
- 2.7. Условия стимулирования определяются на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогов, отсутствия

случаев травматизма воспитанников, так как ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в ДОО возложена на педагогического работника;

2.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников приказом заведующего назначается Комиссия по распределению фонда доплат и надбавок в ДОО.

2.9. Комиссия действует на основании Положения о Комиссии по рассмотрению и установлению доплат и надбавок в ДОО.

2.10. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.11. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у заведующего образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.12. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.13. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (месяц) в соответствии с критериями данного Положения.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- ☐ Педагогические работники сдают оценочные листы в Комиссию за каждый квартал (отчетного периода);
- ☐ Комиссия рассматривает представленные материалы за каждый квартал (отчетного периода);
- ☐ За отчетный период в соответствии с решением комиссии издается протокол на основе изучения сводного листа, далее издается приказ заведующего, который передается в МКУ «РКЦ» для начисления заработной платы на установленный срок.

2.16. Педагогическим работникам, не представившим документы для экспертизы (оценочные листы с материалами результативности деятельности), баллы не начисляются.

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

2.19. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагогические работники имеют право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участника образовательных отношений.

2.20. Комиссия имеет право вносить изменения, дополнения в критерии оценки эффективности работы педагогических работников, в оценочный лист, о чем составляется протокол, согласовывается на Общем собрании работников и утверждается приказом заведующего

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ
МДОУ «ТЦРР-д/с»**

за ____квартал 20____года.

№п/п	Раздел	Критерии	Показатели	Кол-во баллов по каждому показателю	Само-оценка	Экспе-ртная оценка
1	Сохранение и укрепление здоровья детей.	1.1.Посещаемость детей в группе.	60 – 65% 66-70% 71-75% 76-80%	1 балл 2 балла 3 балла 4 балла		
		1.2.Работа с детьми, имеющими ОВЗ	Наличие программы, планирования, индивидуальная работа.	1		
		1.3.Использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий	Прослеживается в планировании, есть фиксированные результаты и др.	1		
2	Показатели воспитательно-образовательной и методической деятельности	2.1.Использование в воспита-тельно-образовательном процессе инновационных образовательных технологий.	Прослеживается в планировании, есть фиксированные результаты и др.	1 - 3		
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства:	<u>очное участие:</u> -федеральный и областной уровни -районный уровень - уровень ДОУ; <u>заочное участие:</u> -федеральный и областной уровни -районный уровень	4 3 1 2 1		
		2.3. Оформление материалов для участия в районных мероприятиях и в ДОУ	Эстетичность, качественность и своевременность оформления на бумажных и электронных носителях	1 - 2		
		2.4. Участие в районных мероприятиях: семинаре, методическом объединении	Показ открытой образовательной деятельности, выступление Помощь в организации проведения Участие	3 2 1		
		2.5.Использование педагогом методов,	<u>очное участие:</u>			

		развивающих творческую направленность детей - участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и т.п.	-федеральный и областной уровни -районный уровень - уровень ДОУ; <u>заочное участие:</u> -федеральный и областной уровни -районный уровень	3 2 1 2 1		
		2.6.Участие в методической деятельности детского сада:	- создание методических разработок и рекомендаций, дидактических материалов, разработка сценариев и т.д. - Участие в проектной деятельности - Выступление на педагогическом совете, семинаре, мастер-классе и т.д. - Показ открытой образовательной деятельности	1 1 1 1		
		2.7.Создание предметно-развивающей среды в группе с учётом возрастных особенностей детей	При оценке предметно-развивающей среды в группе учитывается: -эстетика оформления, -наличие разнообразного оборудования для занятий различными видами деятельности; -периодическая сменяемость игрового материала, появление новых предметов, стимулирующих активность детей; -соответствие возрастным возможностям детей; - исправность, сохранность и безопасность материалов и оборудования; -доступность для воспитанников.	1 - 3		
		2.8.Наличие и ведение документации (план работы, табель посещаемости, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и т.п.)	Эстетичность, качественность и своевременность ведения документации	1		
		2.9. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности (при наличии свидетельства о публикации)	Наличие публикаций: -в периодических изданиях, сборниках; - на образовательных интернет – ресурсах, - на сайте ДОУ	1 1 1		
		2.10. Наличие и ведение собственного сайта	Наличие публикаций	1 - 3		
		2.11. Наличие аттестационной категории.	-первая - высшая	1 3		

3	Взаимодействие педагога с семьями воспитанников и социальными партнёрами	3.1. Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей	
		3.2. Отсутствие родительской задолженности	За квартал
		3.3. Активное вовлечение родителей в жизнь детского сада, группы. Использование нетрадиционных форм просветительской деятельности с родителями.	Взаимодействие педагога с родителями: проведение мероприятий для семей (круглый стол, семинар-практикум, праздник, викторины, посиделки и др.) Наличие зафиксированных результатов
		3.4. Организация социально-го партнерства с учреждениями социума для обеспечения благоприятных условий всестороннего развития детей, их способностей и творческого потенциала.	Социальное партнерство иметь разные формы на уровне: - с другими ДОУ (совместный праздник, участие в мероприятиях); - учреждения здравоохранения, культуры, спорта, школы; - спонсоры, другие организации
4	Работа педагога в коллективе	4.1. Активное участие в общественной жизни коллектива, в подготовке и проведении различных мероприятий на уровне ДОУ.	Разработка и проведение различного рода мероприятий во всех возрастных группах, кроме своей, (исполнение ролей на утренних занятиях, развлечениях, помощь в составлении сценариев и др.) Участие в оформлении зала.
		4.2. Взаимодействие в работе с другими педагогами и сотрудниками детского сада	Соблюдение норм педагогической этики
	ИТОГО		

Подпись заведующего _____

Дата _____.

Подпись воспитателя _____

Дата _____.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 460837604057956529703830632163952415623550190417

Владелец Григорьева Ксения Михайловна

Действителен с 13.10.2023 по 12.10.2024