

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК МБДОУ МО г. Анапа
МБДОУ детский сад № 16 «Пчелка»

МО г. Анапа

«26» октября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Исполняющий обязанности заведующего

МБДОУ детский сад № 16 «Пчелка»

МО г. Анапа

Л.С. Логова

«26» октября 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №16 «Пчелка» муниципального образования город-курорт Анапа

город-курорт Анапа

2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №16 «Пчелка» муниципального образования город-курорт Анапа.
- Приказом 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».
- При разработке критериев определения качества профессиональной деятельности использованы особенности образовательного процесса учреждения, учитывался весь спектр профессиональной деятельности педагогов и специалистов ОУ.

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие определения:

• **Работодатель** - муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №16 «Пчелка» муниципального образования город-курорт Анапа (далее – Учреждение);

• **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 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. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику МБДОУ с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности, выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (Пункт 2 приложения №6). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы (Приложение №1).

2.4. Величина персонального коэффициента за конкретный показатель не является фиксированной и может быть изменена в зависимости от значимости показателя. Максимальная величина персонального коэффициента свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагога и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2.5. Решение об установлении стимулирующей выплаты (повышающего коэффициента к базовому должностному окладу) принимается персонально в отношении конкретного работника и не может быть выше 3,0. Решение об установлении конкретного размера персонального коэффициента принимается в образовательном учреждении с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

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

2.7. Комиссия действует в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №16 «Пчелка» муниципального образования город-курорт Анапа.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у заведующего образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе оценки деятельности педагога (ведение документации, отчетности, работа с детьми и родителями), служебных записок, актов.

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

2.10. Стимулирующая выплата может быть снята полностью или частично по конкретному пункту (или нескольким) Критериев для расчета стимулирующих выплат в порядке установленном законодательством.

Условиями для понижения стимулирующих выплат являются:

2.10.1. ухудшение качества работы:

- некачественное выполнение профессиональных обязанностей;
- низкое санитарное состояние рабочего места;
- нарушение сроков выполнения заданий;
- небрежное отношение к оборудованию;
- нарушение трудовой дисциплины;
- не соблюдение Кодекса этики и служебного поведения работников;

2.10.2. отсутствие на рабочем месте по причине прогула;

- 2.10.3. по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;
- 2.10.4. невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению;
- 2.10.5. поступление обоснованных жалоб от сотрудников или родителей на действия работника;
- 2.10.6. нарушение правил внутреннего трудового распорядка и Устава учреждения;
- 2.10.7. наличие нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;
- 2.10.8. наличие действующего дисциплинарного взыскания (замечания или выговора);
- 2.10.9. за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- 2.10.10. несоблюдение нравственных, этических и эстетических норм требований профессиональной этики;
- 2.10.11. несоблюдение техники безопасности, правил охраны труда;
- 2.10.12. немотивированный отказ участвовать в важных коллективных мероприятиях (субботник, рейды, подготовка к городскому совещанию, форуму, совещание руководителя, педагогический совет, м/о).
- 2.10.13. Факт ознакомления работника с настоящим Положением подтверждается подписью в листе ознакомления, являющимся неотъемлемой частью настоящего Положения (Приложение №2).