

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета
протокол № 1 от 29.08.2023

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
Протокол №1 от 29.08.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУСОШ№3 г.Хвалынска

Гурылева Н.В.

Приказ № 50 от 01.09.2023г

ПОЛОЖЕНИЕ**о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников****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: муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №3 города Хвалынска Саратовской области» (далее

по тексту ОУ): Работник физическое лицо, вступившее в трудовые отношения 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 ДОУ 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 ДОУ. При разработке критериев учитывался весь спектр профессиональной деятельности педагогов ДОУ.

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 ДОУ 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 ДООУ 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 ДООУ.

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

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 участниками 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 руководителем филиала

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ МБДОУ Д/С С, ВОЗНЕСЕНКА

№п /П	раздел	критерии	показатели	Кол-во баллов по каждому	самооценка	Экспертная оценка
-------	--------	----------	------------	--------------------------	------------	-------------------

				показател ю		
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		
		1.3.Использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий	Прослеживается в планировании, есть фиксированные результаты и др	1		
2	Показатели воспитательнообразова- тельной и методической деятельности	2.1.Использование в воспита- тельнообразовательном процессе инновационных образовательных технологий	Прослеживается в планировании, есть фиксированные результаты и др.	1-3		
		2.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства:	очное участие: федеральный и областной уровни районный уровень - уровень ДОУ; заочное участие: 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, очное участие: развивающих творческую направленность детей - участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях и т.п.	очное участие: - федеральный и областной уровни районный уровень - уровень ДОО; заочное участие: 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	1		

		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		
	2.7.Создание предметноразвивающей среды в группе с учётом возрастных особенностей детей	При оценке предметноразвивающей 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 информационнокоммуникационных технологий в профессиональной деятельности (при наличии свидетельства о публикации)	Наличие публикаций: -в периодических изданиях, сборниках; - на образовательных интернет – ресурсах, - на сайте ДОО	1 1		

				1		
		2.10. Наличие и ведение собственного сайта	Наличие публикаций	1-3		
		2.11. Наличие аттестационной категории.	-первая - высшая	1 3		
3	Взаимодейст-вие	3.1. Отсутствие		1		
	педагога с семьями воспитанников и социальными партнёрами	конфликтных ситуаций, обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей				
		3.2.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, викторина, посиделки и др.) Наличие зафиксированных результатов	1-2		
		3.4.Организация социального партнерства с учреждениями социума для обеспечения благоприятных условий всестороннего развития детей, их способностей и творческого потенциала	Социальное партнерство иметь разные формы и уровни: - с другими ДОУ (совместный праздник, равлечение, др мероприятия); - учреждения здравоохранения, культуры, спорта, школа; - спонсоры, другие организации	1		
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 ДОУ, кроме своей, (исполнение ролей на утренниках, развлечениях, помощь в составлении сценария и др.) Участие в оформлении зала.	1-2		
		4.2.Взаимодействие в работе с другими педагогами и сотрудниками детского сада	Соблюдение норм педагогической этики	1		
	ИТОГО:					