

Приложение к Положению  
по оплате труда работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №34»

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
Трудового коллектива  
МБДОУ № №;  
(протокол № 3  
от «02» июня 2014г.  
председатель Общего собрания  
Л.С.Савельева

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ № 34  
И.В.Русакова  
«02» июня 2014г.  


## ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 34 пос. Санинского ДОКа

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
И.Ю.Усталова

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов ДОУ № 34 п. Санинского ДОКа (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Приказом департамента образования администрации города Владимир «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений и их руководителей».

1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками ДОУ № 34 (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

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 общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам ДОУ № 34, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. 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. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- Воспитатель.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3 60% от месячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат за месяц. 40 % от месячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда остается в резерве на выплату премий и материальных поощрений.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитической справки, которая должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.6. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми

членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март, апрель, май, июнь – (выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря);
- 2 – июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – (выплаты производятся с 1 января по 30 июня).

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым балльным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

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

2.13. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 30 баллов до истечения первых 6-х месяцев работы.

### **3. Заключительные положения**

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

Приложение № 1 к Положению  
об оценке эффективности деятельности  
педагогических работников  
Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения « Детского сада № 34»

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

выполнения утвержденных критериев качества выполняемых работ воспитателем  
за \_\_ полугодие 20\_\_ г

ФИО, группа \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_

Стаж работы в данной должности \_\_\_\_\_

Квалификационная категория \_\_\_\_\_

Наименование критериев	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценки работника)	Утверждено комиссией
<b>1. Реализация дополнительных проектов</b>			
Участие педагога ДОУ в реализации инновационных проектов и программ в составе инновационных, в том числе стажировочных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп (да/нет);  - педагогом самостоятельно разработан проект  - являлся участником общего или группового проекта	5  3		
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней (да/нет);  - участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия: а) уровень ДОУ б) городской уровень в) региональный уровень	2 3 5		
Наличие авторских программ (да/нет)	4		
Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы (да/нет)	3		
<b>2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников</b>			
<b>3.</b>			
Информационно-коммуникативная связи с родителями (да/нет): - оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей; - оформление тематических уголков	1  1		
Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
<b>3. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы дошкольного</b>			

образования			
Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования) (да/нет)	2		
Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах, в СМИ, сайте ДОУ и др. (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) для аудитории педагогов ДОУ (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
Наличие тематических копилочек, картотек (по каждой образовательной области по 1 баллу из максимально 5-ти)	5		
<b>4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников</b>			
Применение здоровьесберегающих технологий в системе (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти)	5		
Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДОУ или ниже) (да/нет)	2		
Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДОУ или выше) (да/нет)	2		
Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОУ, связанных с нарушением требований охраны труда (да/нет)	2		
Проведение открытых мероприятий с детьми физкультурно-оздоровительной направленности (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
<b>5. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей</b>			
Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического и психологического сопровождения воспитанников из социально неблагополучных семей (да/нет)	3		
Подготовка и проведение социально-ориентированных мероприятий на базе ДОУ по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти мероприятий)	5		
<b>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры</b>			
Соответствие образовательной среды требованиям безопасности, санитарных норм и реализуемой в учреждении образовательной программы дошкольного образования: - наличие тематического музея (за каждый по 1 баллу из максимально 2-х),	2		
- наличие тематических центров (за каждый по 1 баллу из максимально 8-ми).	8		
<b>7. Общественная деятельность</b>			
Участие в ремонте помещений ДОУ и работе по благоустройству территории (да/нет)	2		
Участие в работе комиссии и общественной деятельности по ДОУ (да/нет)	2		
<b>8. Исполнение трудовой дисциплины</b>			
Соблюдение режима работы (да/нет)	1		
Отсутствие конфликтных ситуаций (да/нет)	1		
Выполнение должностной инструкции и соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации) (да/нет)	1		
Отсутствие больничного листа (да/нет)	1		
Оборудование рабочего места (да/нет)	2		

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - \_\_\_\_\_

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_