



Принято  
Председатель педагогического Совета  
МДОУ «Детский сад № 54»  
Николаева О.А.  
«29» декабря 2017г.



Утверждаю  
Заведующий МДОУ «Детского сада № 54»  
Михайлова М.А.  
от «29» декабря 2017 г. *Личкаиз № 149*

**Положение  
об оценке эффективности педагогических  
работников  
МДОУ «Детский сад № 54»**

**Положение  
об оценке эффективности педагогических работников  
МДОУ «Детского сада № 54»**

**1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящее положение об оценке эффективности и результативности деятельности педагогических работников (далее Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МДОУ «Детского сада № 54».

**1.2.** Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- письмом Миннауки от 20.06.2013 года №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».
- Приказом Минтруда России №167-н от 26.04.2013 года «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного учреждения при введении эффективного контракта».
- Письмом Минобрнауки России от 12.09.2013 года №НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права, а так же иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

**1.3.** Настоящее положение определяет критерии, установления дополнительных надбавок за высокие результаты в работе и качество выполняемых работ педагогическими работниками МДОУ «Детского сада № 54» по результатам труда за определенный отрезок времени 1 год.

**1.4.** Основными критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников организации.

**1.5.** Цель оценки эффективности деятельности педагогов детского сада – повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда педагога детского сада от эффективности работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

Задачами проведения эффективности деятельности педагогов детского сада являются:

- проведение системной самооценки педагогом детского сада собственных результатов деятельности;
- усиление материальной заинтересованности педагогов детского сада в повышении качества самого труда;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда.

**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

**1.7.** Основное назначение стимулирующих выплат – дифференцировать оплату труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный, продуктивный результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

**2. Основания и порядок проведения эффективности и качества профессиональной деятельности работников детского сада.**

**2.1.** Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- учитель-логопед;
- педагог-психолог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физкультуре;

2.2. Основание для оценки результативности деятельности работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого работника, в котором собраны личные профессиональные достижения работника в течении года. Все достижения работников распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

2.3. Индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет работник самостоятельно, с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением аналитических документов, которые непосредственно хранятся в папке портфолио педагогического работника или у самого работника. Портфолио – способ фиксирования, накопление и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности педагога МДОУ.

2.4. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждение создается приказом балансовая комиссия (далее по тексту комиссия). Все листы сдаются в комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному работнику в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

2.5. Председатель комиссии несет персональную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документов.

2.6. Результаты оформляются комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах и процентах. Итоговый лист доводится для ознакомления под подпись работнику, все изменения фиксируются в дополнительном соглашении к эффективному контракту

2.7. В случае не согласия работника с итоговыми балловыми значениями, работник имеет право в течение двух недель обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями он не согласен.

В случае разногласия с комиссией, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

### **3. Порядок лишения стимулирующих выплат.**

3.1. Размер постоянных стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работника и может быть полностью лишен в случаях указанных в действующем коллективном договоре МДОУ «Детского сада № 54».

3.2. Решение о лишении или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего на основании решения балансовой комиссии детского сада.

### **4. Заключительные положения.**

4.1. Настоящее положение распространяется на всех работников организации, указанных в п.2.1 раздела 2 и действует до принятия нового.