

«ПРИНЯТО»:
Педагогическим советом
МБДОУ д/с «Улыбка» № 1
г. Ставрополя
Протокол № 1
от «25 » августа 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»:
Заведующий МБДОУ
д/с «Улыбка» № 1
г. Ставрополя

Положение о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО (в том числе в части распределения стимулирующих выплат) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Улыбка» города Ставрополя

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии с ФГОС ДО (далее - Положение) муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 «Улыбка» города Ставрополя (далее - Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП – 1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155);
- Приказом министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования»;
- Положением о системе оплаты труда работников Учреждения;
- Нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда.

1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками 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.

2. Цель и задачи системы оценки деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО

2.1. Цель системы оценки 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 Учреждения.

2.2. 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

2.3. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества дошкольного образования в условиях реализации программы развития и основной образовательной программы Учреждения.

2.4. 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 Учреждения, а также другими локальными актами Учреждения.

2.5. 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.

3. Основания и порядок проведения оценки деятельности педагогов

3.1. Положение распространяется на все категории педагогических работников.

3.2. Основанием для оценки деятельности педагогов служит индивидуальный оценочный лист профессиональных достижений каждого из педагогов, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, 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).

3.3. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной

самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности с предоставлением подтверждающих материалов, которые должны содержать текстовую часть (краткий анализ работы).

3.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального оценочного листа профессиональных достижений в Учреждении приказом заведующего создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (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.

3.5. Ответственный за заполнение оценочных листов педагогических работников - заместитель заведующего по УВР несет персональную ответственность за грамотное и своевременное оформление данной документации.

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

3.7. Индивидуальный оценочный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается протоколом Комиссии.

3.8. В случае несогласия педагога с итоговым бальным 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.

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

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

4. Заключительные положения

4.1. Индивидуальный оценочный лист профессиональных достижений оформляется ежемесячно.

4.2. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников Учреждения и действует до принятия нового.