Вехтер Елена Андреевна

Подписан: Вехтер Елена Андреевна
DN: ИНН=110205159200, СНИЛС=00315100662, E=detsadik65@yandex.ru, C=RU, S=Республика Коми, L=Ухта, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД № 65 ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА""", G=Елена Андреевна, SN=Вехтер, CN=Вехтер Елена Андреевна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2022-05-11 10:13:00

ПРИНЯТО	УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием коллектива Учреждения	приказом заведующего
МДОУ «Детский сад № 65»	МДОУ «Детский сад № 65»
протокол	
от 23.11.2016г. № 01	от 25.11.2016г. № 01-10/242

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности педагогических работников

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации:
- Указом Президента Российской Федерации от 17.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. №58-РЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Коми»:
- Распоряжением Правительства Республики Коми от 24.01.2013 № 12-р
- Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.
- Нормативными актами Российской Федерации Республики Коми, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда:

1.2 Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 65 общеразвивающего вида» (далее - Учреждение) по результатам труда.

1.3 Основным критерием, влияющим на размер, дополнительных надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, является достижение критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения.

1.4 Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от ее результатов путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.5 Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества деятельности;

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогов 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 доплат за результаты работы определяются Положением об оплате труда, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный

(продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
1.9. При приеме на работу (до заключения трудового договора) с педагогическим работником должен быть ознакомлен с Положением.
1.10. Положение распространяется на всех педагогических работников Учреждения, независимо от источника осуществления оплаты труда.
1.11. Настоящее Положение не имеет срока действия и действует до принятия нового.

2. Организация работы

2.1. Положение распространяется на все категории педагогических работников.
2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагогических работников, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной и другой деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагогических работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогического работника распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.
2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника в учреждении приказом руководителя создается комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников (далее – Комиссия).
2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагогический работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника сдаётся в методический кабинет Учреждения.
2.5. В установленные заведующим сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают заместителю заведующего по воспитательно-образовательной деятельности индивидуальные листы профессиональных достижений.
2.6. Индивидуальные листы профессиональных достижений могут содержать приложения с документами, подтверждающими и уточняющими деятельность педагогического работника.
2.7. После анализа индивидуальных листов заместителем заведующего по воспитательно-образовательной работе составляется ходатайство в Комиссию.
2.8. Комиссия проводит на основе представленных материалов итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника.
2.9. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в процентном показателе от должностного оклада или в абсолютном значении (рубли).
2.10. Составляется протокол Комиссии, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.
2.11. Количество максимального процентного показателя педагога - 150%.

3. Права и обязанности

3.1. Педагогический работник имеет право ознакомиться с итоговой экспертной оценкой своей деятельности.
3.2. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
3.3. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4. Ответственность

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

6. Делопроизводство

3.2. Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

3.3. В книге протоколов фиксируются ход обсуждения вопросов, выносимых на Комиссии, выступления и предложения. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

3.4. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

3.5. Протоколы хранятся у заведующего.

3.6. Протоколы входят в номенклатуру дел, хранятся постоянно.