

Утверждаю:
Приказ № 46 от 25.06.2018

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____О.И.Кутешина

СОГЛАСОВАНО:
Председатель УС
_____И.А.Боровец

**Положение о критериях оценки результативности
профессиональной деятельности педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка**

**х.Новоселовка
2018г.**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка (далее - Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Для определения стимулирующих выплат в Учреждении создается рабочая группа, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения и согласовывается коллегиальным органом управления Учреждением. Рабочая группа в своей работе руководствуется критериями рекомендованными приказом Отдела образования Администрации Мартыновского района.

1.3. Положение является муниципальным нормативным актом, устанавливающий критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников Учреждения. Настоящее Положение принимается и согласовывается с профсоюзным комитетом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка, утверждается и вводится в действие приказом заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.5. Размер и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается приказом по Отделу образования Администрации Мартыновского района в пределах средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

1.6. Определить следующие критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

- реализация дополнительных проектов;
- организация (участие) и проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
- реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников;
- участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;

- работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями;
- создание элементов образовательной инфраструктуры(оформление кабинета, группы и пр.);
- участие в экспериментальной, инновационной деятельности;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- развитие профессиональных компетенций, результативное распространение и обобщение педагогического опыта.

1.7. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, надбавка устанавливается всем работникам, занимающим педагогические должности по основному месту работы.

1.8. Надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются всем педагогическим работникам Учреждения, включая внутренних совместителей, а именно:

- воспитателю;
- старшему воспитателю;
- музыкальному руководителю;
- педагогу - психологу;
- учителю - логопеду;
- инструктору по физической культуре

Согласно приложениям № 1- 6

1.9. Данное положение действует до принятия нового.

2. Порядок назначения, расчета и выплаты надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса по должности.

2.1. На основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 596, и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 г.г., утверждённой постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013 г. № 222, письма МО и ПО РО от 13.05.2014г № 24/2.1-2919/м осуществляется стимулирующая часть выплат работникам, занимающим педагогические должности по основному месту работы.

2.2. Сумма баллов на каждого педагогического работника определяется рабочей группой Учреждения и утверждается приказом по Учреждению. Руководитель Учреждения направляет приказ в МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» не позднее 10 числа по окончании квартала.

2.3. Выплаты стимулирующей части ФОТ работникам Учреждения по должности, осуществляются в соответствии с установленными баллами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности по основной должности и должности по внутреннему совместительству согласно приложениям 1 – 6.

2.4. Выплаты не производятся работнику, при отсутствии рабочих дней в течение расчетного периода.

2.5. Назначение выплат производится один раз в квартал.

2.6. Каждый педагогический работник дошкольного образовательного учреждения, представляет в рабочую группу аналитическую справку по выполнению критериев, показателей результативности и эффективности деятельности за месяц. Аналитическая справка представляется не позднее 20 числа последнего месяца квартала. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

2.7. После рассмотрения аналитической справки, рабочей группой результаты оценки оформляются оценочными листами, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности эффективности на осуществление стимулирующих выплат. Оценочные листы в течение двух рабочих дней представляются каждому работнику для письменного ознакомления. На основании результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на осуществление стимулирующих выплат. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательного учреждения.

2.8. Рабочая группа, утверждаемая приказом руководителя Учреждения, определяет количество баллов в соответствии с приложениями 1–6 настоящего Положения, набранных каждым педагогом за результативность и качество работы.

Экономист МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» рассчитывает стоимость среднего балла по всем критериям каждого педагога. Бухгалтер производит расчет стимулирующих выплат за результативность и качество работы каждого педагога согласно приказу Отдела образования Администрации Мартыновского района.

2.9. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается в соответствии с настоящим Положением. Педагоги имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения. Рабочая группа проводит заседания один раз в квартал и принимает решение о стимулировании педагогов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

Рейтинг педагогической деятельности по Учреждению утверждается приказом руководителя Учреждения. Приказ доводится до сведения педагогов в трехдневный срок под роспись.

Стимулирующие выплаты за результативность и качество, рассчитываются исходя из нагрузки на 1 ставку. Для педагогических работников с нагрузкой менее 1 ставки, расчет выплат производится пропорционально тарифицированной нагрузке.

При расторжении трудового договора назначение выплат надбавки прекращается.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

3.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подавать апелляцию.

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя заведующего Отделом образования Администрации Мартыновского района с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу рабочей группы и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции, в срок не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи апелляции создается для ее рассмотрения конфликтная комиссия Отдела образования Администрации Мартыновского района.

3.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.

Утверждаю: _____
И.о.заведующего МБДОУ
д/с «Росинка» х.Новоселовка
_____ Н.В.Титарева
Приказ № 46 от 25.06.2018

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ О.И.Кутешина

СОГЛАСОВАНО:
Председатель УС
_____ И.А.Боровец

**Положение о критериях оценки результативности
профессиональной деятельности педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка**

**х.Новоселовка
2018г.**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка (далее - Учреждения) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Для определения стимулирующих выплат в Учреждении создается рабочая группа, состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения и согласовывается коллегиальным органом управления Учреждением. Рабочая группа в своей работе руководствуется критериями рекомендованными приказом Отдела образования Администрации Мартыновского района.

1.3. Положение является муниципальным нормативным актом, устанавливающий критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников Учреждения. Настоящее Положение принимается и согласовывается с профсоюзным комитетом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка, утверждается и вводится в действие приказом заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Росинка» х.Новоселовка

1.4. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению надбавки за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.5. Размер и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается приказом по Отделу образования Администрации Мартыновского района в пределах средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

1.6. Надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются всем педагогическим работникам Учреждения, включая внутренних совместителей, а именно:

- воспитателю;
- старшему воспитателю;
- музыкальному руководителю;
- педагогу - психологу;
- учителю - логопеду;
- инструктору по физической культуре

Согласно приложениям № 1- 6

1.7. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, надбавка устанавливается всем работникам, занимающим педагогические должности по основному месту работы.

1.8. Определить следующие критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

- реализация дополнительных проектов;
- организация (участие) и проведение системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
- реализация мероприятий обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников;
 - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;
- работа с детьми из социально-неблагополучных семей, детей с особыми образовательными потребностями;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, группы и пр.);
- участие в экспериментальной, инновационной деятельности;
- организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- развитие профессиональных компетенций, результативное распространение и обобщение педагогического опыта.

1.9. Данное положение действует до принятия нового.

3. Порядок назначения, расчета и выплаты надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса по должности.

3.1. На основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 596, и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 г.г., утверждённой постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2013 г. № 222, письма МО и ПО РО от 13.05.2014г № 24/2.1-2919/м осуществляется стимулирующая часть выплат работникам, занимающим педагогические должности по основному месту работы.

3.2. Сумма баллов на каждого педагогического работника определяется рабочей группой Учреждения и утверждается приказом по Учреждению. Руководитель Учреждения направляет приказ в МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» не позднее 23 числа текущего месяца.

2.3. Выплаты стимулирующей части ФОТ работникам Учреждения по должности, осуществляются в соответствии с установленными баллами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности по основной должности и должности по внутреннему совместительству согласно приложениям 1 – 6.

2.4. Выплаты не производятся работнику, при отсутствии рабочих дней в течение расчетного периода.

2.5. Назначение выплат производится один раз в месяц (отчетный период с 20 числа по 20 число следующего месяца)

2.6. Каждый педагогический работник дошкольного образовательного учреждения, представляет в рабочую группу аналитическую справку по выполнению критериев, показателей результативности и эффективности деятельности за месяц. Аналитическая справка представляется не позднее 20 числа текущего месяца. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

2.7. После рассмотрения аналитической справки, рабочей группой результаты оценки оформляются оценочными листами, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности эффективности на осуществление стимулирующих выплат. Оценочные листы в течение двух рабочих дней представляются каждому работнику для письменного ознакомления. На основании результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на осуществление стимулирующих выплат. В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником образовательного учреждения.

2.8. Рабочая группа, утверждаемая приказом руководителя Учреждения, определяет количество баллов в соответствии с приложениями 1–6 настоящего Положения, набранных каждым педагогом за результативность и качество работы.

Экономист МКУ «ЦФХ и ОМО Мартыновского района» рассчитывает стоимость среднего балла по всем критериям каждого педагога. Бухгалтер производит расчет стимулирующих выплат за результативность и качество работы каждого педагога согласно приказу Отдела образования Администрации Мартыновского района.

2.9. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается в соответствии с настоящим Положением. Педагоги имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения. Рабочая группа проводит заседания один раз в месяц и принимает решение о стимулировании педагогов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

Рейтинг педагогической деятельности по Учреждению утверждается приказом руководителя Учреждения. Приказ доводится до сведения педагогов в трехдневный срок под роспись.

Стимулирующие выплаты за результативность и качество, рассчитываются исходя из нагрузки на 1 ставку. Для педагогических работников с нагрузкой менее 1 ставки, расчет выплат производится пропорционально тарифицированной нагрузке.

При расторжении трудового договора назначение выплат надбавки прекращается.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

3.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подавать апелляцию.

3.2. Апелляция подается в письменном виде на имя заведующего Отделом образования Администрации Мартыновского района с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу рабочей группы и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции, в срок не позднее 3-х рабочих дней со дня подачи апелляции создается для ее рассмотрения конфликтная комиссия Отдела образования Администрации Мартыновского района.

3.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.