

ПРИНЯТО:

Управляющим советом
протокол № 1 от 10.01.2020 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МКДОУ
детский сад «Берёзка»
Н.А. Заволожина
Протокол № 1 от 13.01.2020

**Положение об оценке качества работы
педагогических работников МКДОУ
детского сада «Берёзка» при распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда**

с. Крутиха
2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Управляющим Советом учреждения МКДОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании педагогических работников МКДОУ.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МКДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

2. Критерии оценки качества работы

2.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 3 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей, пожарной безопасности, техники безопасности.

2.2. Стимулирующая часть оплаты труда может быть уменьшена по итогам месяца до 50% в следующих случаях:

- невыполнение правил внутреннего трудового распорядка -50%
- обоснованной жалобы родителей - 50%.

2.3. Критерии определения качества работы воспитателя МКДОУ.

- Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе;

- освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в МКДОУ.

- уровень деятельности педагога с опорой на психолого-педагогическую теорию, личностно-ориентированную модель взаимодействия;

- владение методиками диагностирования и тестирования, применение их в работе;

- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;

- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе;
- уровень социальной активности педагога: участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней; обобщение, презентация педагогического опыта;
- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
- создание единого образовательного пространства: педагог - ребенок – родитель;
- участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах;
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.

Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит оценочный лист и портфолио.

Критерии оценки качества работы педагогов и количество баллов действительны в течение шести месяцев и оплачивается ежемесячно в полном объеме за исключением следующих периодов:

- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие сотрудника по причине нетрудоспособности (больничный лист)- в зависимости от количества дней.

Оценочный лист заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев (Приложение №1) и содержит самооценку его труда.

3. Регламент начисления баллов

3.1. Каждый показатель результата деятельности воспитателя оценивается в баллах и суммируется.

3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передается в Управляющий Совет.

4. Порядок рассмотрения Управляющим Советом учреждения вопроса о стимулировании работников МКДОУ

4.1. Распределение стимулирующей выплаты осуществляется 1 раз в полгода. Размер стимулирующей выплаты работникам МДОУ определяется в соответствии с настоящим Положением.

4.2. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику определяют путем умножения стоимости одного балла на количество баллов, набранных данным работником по всем критериям.

Размер стимулирующей выплаты рассчитываются по следующей формуле: $1б = СЧФОР : ОСБ$, где

СЧФОР – стимулирующая часть фонда оплаты труда в денежном выражении

ОСБ - общая сумма баллов, набранная всеми работниками

4.3. Начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время и выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Управляющим Советом, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Управляющего Совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие, и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Управляющего Совета и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Управляющего Совета учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Управляющего Совета.

5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Управляющего Совета еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

5.6. Оценка, данная Управляющим Советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Управляющего Совета