«СОГЛАСОВАНО»
Председатель
профсоюзной
организации М ДОУ
Наумова Л.М.
_____
«27 » июля 2015 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОУ
детский сад № 35
«Вырастайка»
_____З.И.Монахова
приказ № 46/1
«27»июля 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оценки деятельности педагогических работников МДОУ детский сад комбинированного вида № 35 «Вырастайка» в соответствии с ФГОС ДО, в том числе в части распределения стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОУ (далее - педагогических работников).

1.2. Положение об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ разработано в соответствии с Постановлением Минтруда Российской Федерации от 04.03.1993 г. № 48 «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании», Положением «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Серпухова», приказом Министерства образования московской области № 3025 от 07.08.2013 г. «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных учреждений в Московской области» в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, ФГОС дошкольного образования.

1.3. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников - повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников являются:

проведение системной самооценки педагогом результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.

2. Порядок стимулирования.

2.1. Педагогическому составу учреждения виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера утверждается заведующим детским садом по представлению старшего воспитателя, на основании решения комиссии по распределению премии стимулирующего характера в пределах 50% от 1.0 ставки заработной платы.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа заведующей МДОУ детский сад № 35 «Вырастайка».

2.4. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно при наличии соответствующих финансовых средств.

3. Условия стимулирования.

3.1. Премирование производится по результатам оценки деятельности лично каждого работника.
3.2. Премирование педагогов учреждения производиться по итогам работы за месяц, за особые заслуги в области образования и развития учреждения.
3.3. Работникам, принятым на работу с установлением испытательного срока, выплаты стимулирующего характера на срок прохождения испытания не устанавливаются.
3.4. Работникам, принятым на работу в порядке перевода могут быть установлены выплаты стимулирующего характера со дня принятия на работу.
3.5. Работникам, принятым на работу по срочному договору выплаты стимулирующего характера устанавливаются на общих основаниях.
3.6. Премия работнику не выплачивается за время нахождения в очередном, ином отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.
3.7. Премирование не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания. Лишение премии производится за тот период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностной инструкции.
3.8. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.
3.9. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса не допускается.
3.10. Процент премии зависит от количества баллов, которые выставляются членам коллектива согласно критериям оценки работы.

4. Основания и порядок проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников

4.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит «Карта оценки профессиональной деятельности педагогического работника для стимулирующих выплат».

Для оценки качества и результативности работников учреждения разрабатывается шкала оценки, позволяющая объективно оценить деятельность работника. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику учреждения.

4.2. Условия, порядок, размеры, шкала оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяется Учреждением самостоятельно с учетом Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда и стимулирования работников.

4.3. Сотрудники учреждения самостоятельно заполняет карту самооценки:
воспитатели заполняют «Карту самооценки воспитателя для стимулирующих выплат» *(приложение №1);*
специалисты заполняют «Карту самооценки учителя-логопеда, музыкального руководителя для стимулирующих выплат» *(приложение №2)*;

4.4. Стимулирующие выплаты старшему воспитателю устанавливаются по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат за качество, объем работы, результативность и другие заслуги в соответствии с критериями *(приложение № 3)*.

4.5. После заполнения карт самооценки сотрудниками учреждения назначается заседание комиссии по распределению премии стимулирующего характера. Комиссия проверяет достоверность заполнения карт самооценки, рассматривает возможность начисления

дополнительных баллов или вычета штрафных баллов (по регламенту и обязанностям комиссии.

4.6. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до образовательного учреждения.

5. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

5.1. Состав комиссии избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

5.2. Комиссия по учреждению состоит из 3 человек: руководитель, старший воспитатель, воспитатель - член профсоюзного комитета.

6. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

6.1. Председатель комиссии по учреждению:
- руководит ее деятельностью;
- проводит заседания комиссии;
- распределяет обязанности между членами комиссии;

6.2. члены комиссии по учреждению:
- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера премии стимулирующего характера;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- осуществляет анализ и оценку результатов мониторинга; профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев;
- принимают решение о лишении работника премии.

6.3. На основании всех материалов комиссия по учреждению подсчитывает количество баллов, определяет сумму стимулирующих выплат каждому работнику.

6.4. Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

6.5. Итоговое решение о размерах премии стимулирующего характера оформляется приказом заведующего.

5. Критерии эффективности и качества профессиональной деятельности педагога

5.1. Настоящим положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (приложения 1, 2, 3).

5.2. Форма оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагога разрабатывается членами комиссии по распределению премии стимулирующего характера.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов

6.1. В случае несогласия педагога с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать апелляцию.

6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель в срок не позднее трех рабочих дней со

дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание , на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и педагог, подавший апелляцию.

6.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

6.6. Оценка, данная комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением.