
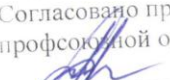


Согласовано:  
Председатель  
Педагогического совета  
 О.Ю. Гайдукова

Согласовано председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Плясов В.Н.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
детский сад «Вишенка»  
А.С. Плясова  
Приказ № \_\_\_\_\_ от 08.12.2020



### ПОЛОЖЕНИЕ

о результативности профессиональной деятельности и качества предоставления образовательной услуги педагогических работников МБДОУ детский сад «Вишенка»

с. Красногорское  
2020 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о результативности профессиональной деятельности и качества предоставления образовательной услуги педагогических работников МБДОУ детский сад «Вишенка» (далее - Положение) педагогических работников разработано на основе примерного положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников образовательных организаций Алтайского края (Приложение 1 к приказу Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 29 августа 2013 г. N 3780), в соответствии с письмом Минобрнауки Российской Федерации от 20.06.2013 г № АП-1073/02, постановления Администрации Алтайского края от 25.03.2013 г № 167, постановления Администрации Красногорского района от 04.12.2017 года № 742, постановления администрации Красногорского района Алтайского края от 29.12.2018 г № 771.

Положение определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБДОУ детского сада «Вишенка» (далее - работников).

1.2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов деятельности работников и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

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

- проведение системной самооценки работником результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки деятельности работника;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества своего труда.

1.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются:

- для педагогических работников по основной занимаемой должности.

## **2. Порядок расчета выплат**

2.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов один раз в год: с 1 января по 31 декабря. Для вновь принятых сотрудников стимулирующая часть будет составлять 50% от среднего показателя суммы баллов всех педагогических работников.

2.2. Размер стимулирующих выплат педагогическому работнику определяется следующим образом:

- 2.2.1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за отчетный период текущего года.
- 2.2.2. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов).
- 2.2.3. Размер стимулирующей части ФОТ, в пределах выделенного фонда оплаты труда, делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость в рублях каждого балла.
- 2.2.4. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику. Выплаты производятся равными долями ежемесячно в расчетный период.
- 2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется Экспертным советом с участием представителя, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.
- 2.4. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений) работника.
- 2.4.1. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работника, один из современных инструментов для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени.
- 2.4.2. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.
- 2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его портфолио в общеобразовательном учреждении приказом заведующего ДООУ создаётся экспертный совет, в состав которого входят: 3 педагогических работника, председатель профкома, представитель Управляющего совета, представитель Администрации комитета по образованию.
- 2.5.1. Председателем экспертного совета является старший воспитатель. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.5.2. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся в кабинете заведующего учреждением. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.6. В установленные сроки педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности их деятельности

2.7. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчётный период (два раза в год) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.8. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности работника за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами экспертной группы внутри ДОУ, доводится для ознакомления под роспись работника и после передаётся в экспертный совет учреждения.

Оценочный лист старших воспитателей оценивает заведующий учреждения и представитель комитета по образованию.

2.10. На основании представленных оценочных листов экспертная комиссия МБДОУ «Вишенка» готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения для подготовки доклада на Управляющий совет учреждения. Заключение составляется и подписывается председателем экспертного совета.

### **3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников**

3.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной группой, он вправе подать в комиссию по трудовым спорам.

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

3.4. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

3.5. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и работник, подавший апелляцию.

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

3.7. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссией.

#### **4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников**

Целевые показатели эффективности результативности профессиональной деятельности и качества предоставления образовательной услуги педагогических работников состоят из 9 показателей (коэффициентов):

I. Коэффициенты выплат стимулирующей части педагогического работника

1. Коэффициент профессионального роста педагога 0-32 баллов

1. Исполнительская дисциплина

2. Коэффициент за работу в инновационном режиме 0-18 баллов

3. Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней 0-6 баллов

4. Коэффициент за повышение динамики показателей достижений воспитанников 0-6 баллов

5. Коэффициент за полноту установленных норм плановой наполняемости групп (К пл. нал) 0-30 баллов

6. Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства 0-33 баллов

7. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня 0-6 баллов

8. Коэффициент оценки качества работы педагога с социумом (К кач) 0-14 баллов

II. Коэффициенты выплат стимулирующей части заместителя заведующего по ВОР

1. Коэффициент профессионального роста 0-42 баллов

2. Коэффициент за работу в инновационном режиме 0-15 баллов

3. Коэффициент за повышение динамики показателей профессиональной деятельности 0-9 баллов

4. Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства 0-9 баллов

5. коэффициент за подготовку и участие детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня 0-14 баллов

6. коэффициент оценки качества работы с социумом 0-35 баллов

7. Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней (средний балл о воспитателей) 0-6 баллов

**Коэффициент отсутствия (или снижения количества) пропускаемых воспитанниками дней** определяется по формуле, согласно постановления Администрации Алтайского края от 25.03.2013 г № 167, где Кпп-коэффициент посещаемости при определении размера выплаты педагогическим работникам

$K_{пп} = \frac{N_{уф}}{N_{у}}$ , где

$N_{уф}$ -фактическая численность детей в группе;

Ну- нормативная численность детей в учреждении (п. 1.3 «Нормативы численности установлены исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения согласно постановления министерства труда от 21.04.1993 г № 88, постановления правительства Российской Федерации от 01.07.1995 г № 677, приложения № 1 закона 232-ЗСО от 27.12.2013)

**Коэффициент посещаемости (Кпп)** иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = \frac{N_{уф}}{N_{у}}$ , где

$N_{уф}$  – фактическая численность детей в учреждении

$N_{у}$ - нормативная численность детей в учреждении (п. 1.3 «Нормативы численности установлены исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения согласно постановления министерства труда от 21.04.1993 г № 88, постановления правительства Российской Федерации от 01.07.1995 г № 677, приложения № 1 закона 232-ЗСО от 27.12.2013)

**Коэффициент пропущенных дней по болезни** определяется по формуле, установленной приказом Министерства и науки образования РФ от 11.06.2014 г с изменениями от 18.12.2019г п.1.6.1 :

$\frac{D}{Чв}$ , где

$D$ -число дней, пропущенных воспитанниками по болезни

$Чв$ -среднегодовая численность воспитанников

Среднегодовая численность воспитанников определяется согласно постановления Росстата от 01.11.2007 г № 82 путем суммирования списочного наличия воспитанников по состоянию на 1-е число каждого месяца и деления полученной суммы на число месяцев, проработанных учреждением.

Коэффициент плановой наполняемости рассчитывается исходя из п. 1.3 «Нормативы численности установлены исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения согласно постановления министерства труда от 21.04.1993 г № 88, постановления правительства Российской Федерации от 01.07.1995 г № 677, приложения № 1 закона 232-ЗСО от 27.12.2013г :

в группах детей общеразвивающей направленности от 2 мес. до года -10 воспитанников

от 1 до 3 лет- 15

от 3-7 лет-20

в разновозрастных группах при наличии детей:

2-х возрастов от 2 мес до 3 лет-8

любых 3-х возрастов от 3-7 лет-10

любых 2-х возрастов от 3-7 лет-20