

УТВЕРЖДЕНО
Заведующей МКДОУ № 7 «Ромашка»
Приказ № 10 от 23.01.14г.



Положение

об оценке результативности профессиональной деятельности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Глубоковский детский сад № 7 «Ромашка» Завьяловского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива МДОУ, утверждается приказом руководителя и не должно противоречить примерному положению об оценке результативности профессиональной деятельности работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений либо выходить за рамки настоящего примерного положения.

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Глубоковский детский сад № 7 «Ромашка» Завьяловского района Алтайского края в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений - повышение мотивации педагогических работников на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников.

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) педагога.

2.2. Портфолио - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательно-воспитательной деятельности, результаты воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности прочих работников может служить их Портфолио, самоанализ работы и другие подтверждающие документы.

2.4. Для проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его портфолио в МДОУ приказом руководителя создаётся экспертный совет, состоящий из представителей администрации организации, методического совета (иного аналогичного органа образовательного учреждения), профсоюзного комитета.

Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательного учреждения. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.5. Оценку профессиональной деятельности осуществляет руководитель.

2.6. В установленные приказом руководителя муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Глубоковский детский сад № 7 «Ромашка»» Завьяловского района Алтайского края

сроки (не менее чем за две недели до заседания Совета учреждения (Управляющего совета), на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением заверенных руководителем МДОУ копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности. Форма оценочного листа утверждается учреждением самостоятельно. Примерная форма оценочного листа приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.

2.6.1. Примерные критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов приведены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Экспертный совет в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

На правах наблюдателей при работе экспертной комиссии могут присутствовать представители общественности.

2.8. Результаты экспертной оценки оформляются экспертным советом в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертного совета, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

2.9.1. Приказ о стимулировании педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений предоставляется

ежемесячно в срок до 20 числа следующим за отчетным месяцем в комитет по образованию Администрации Завьяловского района Алтайского края

Прочие педагогические работники передают заполненные оценочные листы с документами, подтверждающими результативность их деятельности руководителю. Руководитель в установленные сроки проводит на основе представленных материалов оценку результативности деятельности работника за отчетный период, согласно критериям, представленным в данном Положении. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности в оценочном листе. Оценочный лист подписывается руководителем, доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.10. Экспертный совет учреждения готовит заключение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников МДОУ, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки руководителю учреждения для подготовки доклада на Совет учреждения (Управляющий совет). Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета учреждения.

2.11. После согласования на заседании Совета учреждения (Управляющего совета) результатов мониторинга профессиональной деятельности работников определенную часть фонда стимулирования для педагогических работников определяет руководитель. Цена одного балла в рублях рассчитывается путем деления утвержденной руководителем величины стимулирующих выплат для данной категории работников на общее максимальное количество баллов, указанных в совокупности всех критериев. Конкретный размер выплат работнику определяется исходя из суммы набранных им баллов и цены одного балла.

2.12. В случае если работник привлекался к дисциплинарной или материальной ответственности, то согласно приказу заведующего МДОУ он лишается стимулирующих выплат на период до полного снятия дисциплинарного взыскания или до полного погашения материального вреда причиненного работодателю.

2.13. Установление условий стимулирования не связанных с результативностью труда не допускаются.

2.14. Работники учреждения совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по каждой должности.

2.15. Общая часть стимулирования педагогических работников составляет не более 20 % от общего фонда оплаты труда, выделенному муниципальному образовательному учреждению на текущий финансовый год.

Заведующий МКДОУ:



Г.В. Ломака