


ПОЛОЖЕНИЕ

**ПОЛОЖЕНИЕ
за интенсивность и высокие результаты работы
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
« Колундаевский детский сад №5 «Тополек» »**


Положение за интенсивность и высокие результаты работы
приняты на общем собрании работников
МБДОУ « Колундаевский Д С »
Протокол №4
«15» декабря 2020 года.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ
« Колундаевский Д С »

/А.И. Громова./
(подпись) (Ф.И.О.)
Приказ №99 от «15» декабря 2020 г.
М.П.



От работников:

Председатель СТК
МБДОУ « Колундаевский Д С »

/Н.Н. Коровина./
(подпись) (Ф.И.О.)
«15» декабря 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
за интенсивность и высокие результаты работы МБДОУ « Колундаевский Д С »

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников образовательных организаций (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением по оплате труда работников МБДОУ;
- постановлением Администрации Шолоховского района Ростовской области от 27.05.2013 № 326 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Шолоховском районе»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки качества и эффективности деятельности педагогического работника.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов 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 результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Основание и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогического работника в зависимости от качества трудовой деятельности, мотивации на позитивный (продуктивный) результат

педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогического работника служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни образовательной организации.

2.4. Портфолио заполняется каждым педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением всех критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио в образовательной организации приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из 5 представителей администрации образовательной организации, и членов педагогического коллектива.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем образовательной организации и согласованного с общим собранием работников.

2.7. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. В установленные приказом руководителя образовательной организации сроки (за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом (приложение к Положению), содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- январь, февраль, март, апрель, – (выплаты производятся с 1 мая по 31 августа);

- май, июнь, июль, август, – (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, – (выплаты производятся с 1 января по 30 апреля).

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- предоставление оценочных листов в комиссию до 10 числа отчетного периода;
- рассмотрение представленных материалов до 15 числа отчетного периода;
- с 16 по 19 число отчетного периода педагогический работник может обратиться в комиссию с апелляцией, аргументировано изложив, с какими оценками результативности труда он не согласен;
- до 21 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в МБУ Шолоховского района РЦУО для начисления заработной платы.

2.13. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Один, набранный балл соответствует 1% ставки заработной платы педагогического работника.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и утверждается приказом руководителя.

2.16. При достижении показателя суммарной оценки эффективности деятельности менее 15 баллов надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается.

2.17. Количество баллов одного педагогического работника для получения максимальной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не должно превышать 55 баллов.

2.18. В случае несогласия с итоговым баллом, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.19. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.20. Размер стоимости единицы бала по организации может увеличиваться в условиях увеличения финансирования приказом руководителя образовательной организации по согласованию с учредителем.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников образовательных организаций и действует до принятия нового.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы.

3.3. Вновь принятым педагогическим работникам надбавка за за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по истечении первого отчетного периода их работы в образовательной организации.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Отделом образования администрации Шолоховского района.

3.5. По согласованию с учредителем.

Приложение №1
(к Положению за интенсивность и высокие результаты работы)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки за интенсивность и высокие результаты работы.
за _____ 20__ г.

ФИО _____

Образование _____

Стаж работы в данной должности _____

Квалификационная категория _____

Наименование критерия	Утвержденная шкала баллов	Выполнено (оценка работника)	Утверждено комиссией
1.....			
2.....			
3.....			
4.....			
5.....			
6.....			
.....			
.....			
ИТОГО			

Приложение №2
(к Положению за интенсивность и высокие результаты работы)

КРИТЕРИИ
оценки интенсивности и высокие результаты работы педагогических работников
МБДОУ « Колундаевский Д С »

№ п/п	Наименование критерия	Балл	Расчет показателя
1	Качественное освоение образовательной программы	0-4 баллов	$(A/B)*100\%$; где А - число воспитанников, справившихся на «4» и «5» с тестированием; В - общая численность воспитанников в группе. 100% - 4 баллов; 99% - 95% - 3 балла; менее 95% - 0 баллов.

2	Увеличение доли воспитанников успешно освоивших образовательную программу	0-4 баллов	3% и выше - 4 баллов; ниже 3% - «-4» баллов
3	Наличие публикаций	0-3 балла	федеральный уровень - 3 балла; региональный уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 1 балл; уровень организации - 0,5 балла.
4	Участие в реализации инновационных проектов и программ	0-3 баллов	Самостоятельно разработанный проект - 3 баллов; участие в разработке группового проекта - 1 балла
5	Организация кружковой работы в группе	0-1 балл	При наличии кружковой работы - 1 балл, при отсутствии - 0 баллов
6	Результативность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-3 балла	федеральный уровень - 3 балла; региональный уровень - 2 балла; муниципальный уровень - 1 балл; уровень организации - 0,5 балла. Победители и призеры очных конкурсов.
7	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта	0-2 балла	федеральный уровень - 2 балла; региональный уровень - 1,5 балла; муниципальный уровень - 1 балл; уровень организации - 0,5 балла. Учитывается проведение открытых занятий, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта
8	Удовлетворенность родителей (законных представителей), воспитанников качеством предоставляемых образовательной организацией услуг	0-1 балл	По итогам анкетирования родителей (законных представителей): положительная оценка предоставляемых услуг - 1 балл; наличие конфликтных ситуаций - «-1» балл; обоснованные жалобы - «-1» балл.
9	Организация предметно-развивающей среды по ФГОС	0-2 балла	Организована - 2 балла; организована частично - 1 балл; не организована - 0 баллов
10	Проведение открытых мероприятий с воспитанниками	0-2 балла	2 и более мероприятий - 2 балла; 1 мероприятие - 1 балл
11	Участие родителей воспитанников в мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации, проектах, реализуемых в рамках основной образовательной программы дошкольного образования	0-2 балла	2 и более мероприятий - 2 балла; 1 мероприятие - 1 балл
12	Повышение квалификации	0-1 балл	Повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года - 1 балл
13	Использование новых педагогических технологий	0-1 балл	Использование интерактивных форм и методов обучения - 1 балл; применение традиционных технологий - 0 баллов
14	Наличие собственного сайта в сети интернет	0-3 балла	Имеется - 3 балла
15	Стабильный низкий процент заболеваемости	0-4 баллов	До 5% - 4 баллов; 6% - 10% - 2 балла; свыше 10% - 0 баллов
16	Стабильный высокий процент	0-4	Более 75 % - 4 баллов;

	посещаемости	баллов	70% - 75% - 2 балла; 65% - 70% - 1 балл; менее 65% - 0 баллов
17	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-2 балла	Использование здоровьесберегающих технологий – 2 балла; отсутствие – 0 баллов
18	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	0-2 балла	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 2 балла; наличие указанных случаев – «-2» балла
19	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе администрации учреждения, надзорных органов (организация питания, проветривание, личная гигиена воспитанников)	0-2 балла	Без нарушений – 2 балла; с нарушениями – «-2» балла
20	Выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (участие в общественной жизни учреждения, в комиссиях: по коррупции, по охране труда, по ГО и ЧС, по выслуге лет и т.д.)	0-2 балла	Участие – 2 балла; не участие – 0 баллов
21	Деятельность по накоплению методического материала	0-1 балл	Наличие методического материала – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.
22	За интенсивность и напряженность связанную с адаптационным периодом в группе раннего возраста	0-3	Отсутствие детей -0 баллов Наличие -3балла
23	Уделяет дополнительное внимание на занятиях и в режимные моменты ребенку с ограниченными возможностями здоровья сообразно заболеванию	0-3	Уделяет-3 Не уделяет -0.
ИТОГО		55 баллов	