

“СОГЛАСОВАНО”
Председатель профкома
Н.А.Крештель
«21» октября 2015г.



“УТВЕРЖДАЮ”
Заведующий МБДОУ д/с №4
г. Ставрополя
Л.В.Коваленко
«21» октября 2015г.



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В СООТВЕТСТВИИ С ФГОС ДО

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оценки деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 4 города Ставрополя (далее - Положение) разработано на основании: Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155); Постановления Правительства РФ от 11.03.2011 N 164 "Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования"; Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1014; Устава МБДОУ д/с № 4 г. Ставрополя; Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с №4; Основной образовательной программы ДОУ (ООПДО).

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы системы оценки деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО, регламентирует порядок ее проведения.

1.3. Система деятельности педагогических работников Учреждения служит информационным обеспечением для контроля результативности образовательной деятельности Учреждения.

1.4. Оценка деятельности педагогических работников связана со всеми функциями управления, обеспечивает его эффективность, позволяет судить о состоянии педагогического процесса в любой момент времени.

1.5. Под оценкой деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО в ДОУ понимается деятельность, основанная на систематическом анализе качества реализации образовательного процесса, его ресурсного обеспечения и результатов.

1.6. Мероприятия по реализации целей и задач оценки деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО планируются на основе проблемного анализа образовательного процесса Учреждения.

1.7. Предмет оценки деятельности педагогических работников:

- качество образовательных результатов (степень соответствия результатов освоения воспитанниками образовательной программы государственным стандартам);

- качество организации образовательного процесса, включающее условия организации образовательного процесса, доступность и комфортность получения образования;
- эффективность управления качеством образования;
- особенности деятельности каждого педагога.

1.8. В качестве источника данных для оценки деятельности педагогических работников могут использоваться:

- тестирование педагогов;
- изучение и анализ деятельности педагогов и их профессиональных компетенций;
- анкетирование родителей (законных представителей);
- беседы с педагогами;
- самооценка деятельности педагогов;
- контроль.

1.9. Положение распространяется на деятельность всех педагогических работников ДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми договорами, в том числе на педагогических работников, работающих по совместительству.

1.10. Срок данного Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Цели и задачи

оценки деятельности педагогических работников в ДОУ

2.1. Цель - анализ состояния системы образования в ДОУ для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений, направленных на повышение качества образовательного процесса и образовательного результата.

2.2. Задачи:

- получение объективной информации о функционировании и развитии дошкольного образования в учреждении, тенденциях его изменения и причинах оказывающих влияние на динамику качества образования;
- оперативное выявление соответствия качества деятельности педагогических работников в рамках федеральных государственных образовательных стандартов;
- формулирование основных стратегических направлений развития образовательного процесса на основе анализа полученных данных.

2.3. Основными принципами внутренней оценки качества образования ДОУ являются целостность, оперативность, информационная открытость к результатам.

3. Объекты исследования

3.1. Образовательная среда:

- контингент воспитанников;
- кадровое обеспечение;
- анализ условий организации образовательного процесса

3.2. Воспитанники:

- уровень освоения образовательных областей;
- уровень развития психических качеств;

3.3. Педагогические работники:

- уровень профессиональной компетентности;
- качество и результативность работы;
- уровень инновационной деятельности;
- анализ педагогических затруднений;
- самообразование.

4. Организация и технология оценки деятельности педагогических работников

4.1. Критерии оценки деятельности педагогов:

- обеспечение эмоционального благополучия детей;
- поддержка индивидуальности и инициативы детей;
- установление правил взаимодействия в разных ситуациях;

— построение вариативного развивающего образования, ориентированного на уровень развития, проявляющийся у ребенка в совместной деятельности со взрослым и более опытными сверстниками;

— взаимодействие с родителями.

4.3. В состав комиссии по оценке деятельности педагогов входят:

- заведующий (председатель комиссии);
- заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе;
- заместитель заведующего по здоровьесберегающим технологиям;
- главный бухгалтер;
- заместитель заведующего по административно-хозяйственной части;
- председатель управляющего совета ДООУ;
- председатель профсоюзной организации ДООУ.

4.4. К методам проведения оценки относятся:

- наблюдение;
- проведение контрольных срезов;
- сбор и анализ полученной информации.

4.5. Основными направлениями оценки деятельности педагогов в Учреждении являются:

- гуманная педагогическая позиция;
- глубокое понимание задач дошкольного образования;
- способность заботиться о сохранении физического и духовного здоровья воспитанников;
- внимание к индивидуальности каждого ребенка;
- готовность создавать и творчески обогащать предметно-развивающую и культурно-информационную образовательную среду;
- умение целенаправленно работать с современными педагогическими технологиями, готовность экспериментировать, внедряя их;
- способность к самообразованию и осознанному саморазвитию личности, готовность учиться на протяжении всей трудовой деятельности.

4.6. Формы проведения оценки деятельности педагогических работников.

Направления контроля:

- мониторинг достижения детьми планируемых промежуточных и итоговых результатов освоения программы;
- психолого-педагогическая диагностика;
- анализ педагогической деятельности.

4.7. Данные, полученные в результате мониторинговых исследований и контрольных мероприятий, фиксируются в отчетных документах ДООУ.

4.8. По итогам могут проводиться заседания коллектива ДООУ, педагогические советы, производственные собрания, административные и педагогические совещания.

4.9. По окончании учебного года, на основании аналитических справок определяется эффективность проведенной работы, сопоставление с нормативными показателями, определяются проблемы, пути их решения и приоритетные задачи ДООУ для реализации в новом учебном году.

4.10. По итогам оценки деятельности педагогических работников предусмотрены выплаты стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу, ставкам заработной платы работников в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании ДООУ в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДООУ создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав и положение о деятельности Комиссии утверждается приказом заведующего ДООУ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ДООУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника ДООУ предусматривают в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего ДООУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2.1. Перечень критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг с установлением фиксированной стоимости одного балла.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и другого персонала ДООУ и утверждается приказом заведующего ДООУ.

Неиспользованная сумма при распределении баллов ежемесячно может использоваться на выплаты премий и материальной помощи сотрудникам ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом детского сада.

Критерии и показатели для стимулирования труда работников образовательного учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения.

Для принятия решения об установлении работникам образовательного учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в ДООУ создается комиссия с участием представительного органа работников ДООУ (профсоюза).

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом заведующего ДООУ.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам ДООУ планируется отдельно от общего фонда стимулирующих выплат.

Перечень критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения за результативность и эффективность работы

Должность	Критерии
Заместитель по УВР,	1. Информационная открытость деятельности ДООУ, своевременное

заместитель по ЗСТ	<p>обновление информации на сайте</p> <p>2. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг дополнительного образования (наличие и развитие вариативных форм дошкольного образования, оказание платных образовательных услуг, участие в городских, краевых, всероссийских конкурсах)</p> <p>3. Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства (отсутствие жалоб, обращений, предписаний надзорных органов, травматизма)</p> <p>4. Трудовая дисциплина (дисциплинарных взысканий, своевременная сдача отчетов, документации)</p>
Воспитатель	<p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах, портфолио воспитанников)</p> <p>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей, организация совместной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы, соревнования и т.д.)</p> <p>4. Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ</p> <p>5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации).</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ)</p>
Воспитатель по ФИЗО	<p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). (Участие в профессиональных конкурсах педагогов)</p> <p>2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах)</p> <p>3. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, организация совместной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы, соревнования и т.д.)</p> <p>4. Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ</p> <p>5. Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации.)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ)</p>
Младший воспитатель	<p>1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещения и прогулочного участка со стороны заведующего, заместителей, медперсонала</p> <p>2. Отсутствие в группе карантина по вине младшего воспитателя, помощника воспитателя</p>

	<p>3.Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, родителей воспитанников</p> <p>4. Участие в мероприятиях по повышению имиджа ДОО (мероприятия администрации города, комитета образования, досуг для детей, благоустройство территории)</p> <p>5. Отсутствие замечаний по соблюдению норм выдачи и организации питания</p>
Музыкальный руководитель	<p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах)</p> <p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы)</p> <p>4.Участие в мероприятиях города, досугах для сотрудников ДОО</p> <p>5.Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации).</p> <p>6.Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОО: работа по благоустройству и оформлению ДОО)</p> <p>7.Привлечение социально-культурных институтов для совместной деятельности</p>
Педагог-психолог	<p>1.Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты) .Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах)</p> <p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы)</p> <p>4.Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОО</p> <p>5.Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОО: работа по благоустройству и оформлению ДОО)</p>
Социальный педагог	<p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (работа с детьми по индивидуальному плану, участие воспитанников в конкурсах, портфолио воспитанников)</p> <p>3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей, организация совместной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (работа с детьми по</p>

	<p>индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы, соревнования и т.д.)</p> <p>4.Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ</p> <p>5.Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации)</p> <p>6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ)</p>
Учитель- логопед	<p>1. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты). Участие в профессиональных конкурсах педагогов.</p> <p>2.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, работа с детьми из социально неблагополучных семей (работа с детьми по индивидуальному плану, совместные развлечения, клубы по интересам, мастер-классы)</p> <p>3.Участие в мероприятиях города, досугах, развлечениях праздниках для детей, родителей и сотрудников ДОУ.</p> <p>4.Участие педагога в разработке и реализации образовательной программы (отсутствие замечаний к ведению документации)</p> <p>5.Создание элементов образовательной инфраструктуры (имидж ДОУ: работа по благоустройству и оформлению ДОУ и его территории)</p>