

«Согласовано»
на педагогическом
Совете Учреждения
протокол № 1
от «12» 01 2023 г.

«Утверждаю»

Приказ № 2 «17»
01 2023 г.

Заведующий
О.В. Ишмуратова



Положение
О системе оценки деятельности
педагогических работников
МБДОУ № 364

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оценки деятельности педагогических работников МБДОУ № 364 (далее Учреждение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- ФГОС ДО утвержденный приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 № 1155.;
- Постановлением Правительства РФ от 11.03.2011 № 164 «Об осуществлении государственного контроля (надзора) в сфере образования»;
- Федеральным законом от 24.07.1998 года № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»;
- Устав Учреждения;
- Положением о системе оплаты труда работников Учреждения;
- Основной образовательной программой Учреждения.

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

1.3 Система оценки деятельности педагогических работников Учреждения служит информационным обеспечением состояния образовательной деятельности Учреждения.

1.4. Оценка деятельности педагогических работников связана с функциями управления, обеспечивает его эффективность, позволяет судить о состоянии педагогического процесса в любой (контрольный) момент времени.

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

1.6. Мероприятия по оценке деятельности педагогических работников планируются на основе проблемного анализа образовательного процесса Учреждения.

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

1.10. Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания.

1.11. По результатам оценки деятельности педагогических работников исчисляется размер надбавки к заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда за определенный отрезок времени.

1.12. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, являются результаты и качество работы.

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

2. Цель и задачи.

2.1. Цель оценки результативности деятельности педагогов

– повышение качества образовательного процесса и образовательного результата.

2.2. Задачами являются:

- обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности;
- проведение системной самооценки результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности каждого педагога и учреждения в целом;
- получение объективных данных о качестве образовательного процесса и образовательного результата для внесения тактических и стратегических корректировок в образовательную деятельность учреждения;
- выявление и распространение передового опыта;
- выявление соответствия качества деятельности педагогических работников ФГОС ДО.

3. Направления оценки деятельности педагогов в условиях реализации ФГОС ДО:

- понимание педагогами задач дошкольного образования;
- педагогическая позиция;
- потребность и способность заботиться об экологии детства, о сохранении физического и духовного здоровья детей;
- обеспечение эмоционального благополучия детей;
- поддержка индивидуальности и инициативы детей;
- готовность и способность создавать и творчески обогащать предметно-пространственную развивающую и культурно-информационную образовательную среду;
- построение вариативного развивающего образования,

- умение целенаправленно работать с современными педагогическими технологиями, готовность экспериментировать, внедряя их;
- способность к самообразованию и осознанному саморазвитию личности,
- взаимодействие с родителями.

4. Порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов.

4.1. Оценка результативности деятельности педагогов осуществляется при соблюдении следующих **принципов**:

- единая процедура и технология оценивания,
- достоверность используемых данных,
- беспристрастность и объективность оценки трудовой деятельности работника,
- комплексный анализ результатов труда.

4.2. Объекты исследования.

- образовательная и предметно-пространственная среда;
- качество организации образовательного процесса, включающее условия, доступность и комфортность получения образования;
- общение педагогов с детьми и взрослыми;
- качество образовательных результатов (степень соответствия результатов освоения воспитанниками образовательной программы государственным стандартам);
- методические разработки педагогов;
- профессиональные компетенции педагогов;
- самообразование педагогов;
- эффективность управления качеством образования;
- инновационная деятельность педагогов;
- профессиональные затруднения педагогов.

4.3. В качестве механизмов для оценки деятельности педагогических работников используются:

- наблюдение за деятельностью педагогов;
- тестирование педагогов;
- анкетирование педагогов и родителей (законных представителей);
- собеседования с педагогами;
- самоанализ деятельности педагогов;
- сбор, изучение и анализ полученной информации;
- обработка информации с помощью графиков, схем;

4.4. Формы проведения оценки деятельности педагогических работников.

По видам контроля:

- оперативный контроль,
- тематический контроль,

4.5. Сроки проведения оперативного, тематического, контроля определяются годовым планом.

4.6. Реализация оценки деятельности педагогических работников предполагает последовательность следующих действий:

- определение и обоснование объекта исследования;
- сбор данных, используемых для исследования;
- обработка полученных данных;
- анализ и интерпретация полученных данных;
- подготовка документов по итогам анализа полученных данных;
- решение выявленных проблем.

4.7. Ответственным за организацию мониторинга в Учреждении является старший воспитатель. Ответственные за организацию и проведение конкретного вида контроля назначаются приказом заведующего из числа педагогических работников ДООУ.

4.8. Данные, полученные в результате мониторинговых исследований и контрольных мероприятий, фиксируются в отчетных документах Учреждения.

4.9. Формой отчета оценки деятельности педагогических работников является справка по итогам контроля.

4.10. По итогам мониторинга заведующим ДООУ издается приказ, он служит основанием для принятия методических и административных решений, в том числе и стимулирующих выплат.

4.11. Итоги контроля озвучиваются на педагогическом совете.

4.12. По окончании учебного года с учетом аналитических справок по итогам мониторинга определяется эффективность педагогической работы, проводится анализ выполнения годового плана, планируются приоритетные задачи ДООУ на новый учебный год.

4.13. Материалы оценки деятельности педагогических кадров (мониторинга) хранятся в методическом кабинете не менее 3 лет.

5. Распределение функциональных обязанностей участников оценки результативности деятельности педагогических работников.

5.1. Заведующий ДООУ:

- издает приказ о создании рабочей группы по проведению оценки деятельности педагогических работников;

- контролирует соблюдение сроков контроля;
- принимает управленческие решения по развитию качества образования на основе анализа результатов.

5.2. Старший воспитатель:

- организует оценку деятельности педагогических работников;
- осуществляет сбор, обработку, хранение и представление заведующему информацию о состоянии и динамике развития деятельности педагогических работников;
- анализирует результаты оценки деятельности педагогических работников на уровне Учреждения;
- обеспечивает предоставление информации о качестве образования на муниципальный и региональный уровни системы оценки деятельности педагогических работников;
- формирует информационно - аналитические материалы по результатам оценки деятельности педагогических работников (анализ работы Учреждения за учебный год, самообследование);
- разрабатывает и предлагает педагогам рекомендации по повышению уровня организации образовательного процесса.

5.3. Педагогические работники:

- проводят мониторинг развития каждого воспитанника;
- анализируют динамику развития личности каждого воспитанника;
- своевременно предоставляют информацию старшему воспитателю;
- участвуют в проведении мониторинга на основании приказа заведующего.

6. Размеры, порядок и условия установления надбавок по итогам оценки деятельности педагогических работников.

6.1. Порядок установления выплат стимулирующего характера определен в «Положении о системе оплаты труда работников МКДОУ д/с № 364».

6.2. Система стимулирующих выплат предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты,
- стимулирующие выплаты по итогам мониторинга,
- разовые стимулирующие выплаты,
- премиальные выплаты.

6.3. Условия установления надбавок определены в приложениях к «Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ д/с № 364 «Берёзка»: «Критерии оценки качества выполняемых работ» для надбавки за качество выполняемых работ и «Критерии оценки качества выполняемых работ» для надбавки за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц отдельно для каждой категории педагогических работников.

6.4. Размер надбавок определяется размером стимулирующей части фонда заработной платы и количеством критериев, которые набрал педагог.

6.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога приказом руководителя утверждается Комиссия, избранная на общем собрании трудового коллектива.

6.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

6.7. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в карточке результативности деятельности педагога по критериям за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

6.8. Протокол, завершающийся итоговыми баллами набранных работниками, подписывается всеми членами Комиссии, утверждается приказом заведующего.

6.9. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.