|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**  **«ДЕТСКИЙ САД № 1 «МАЛХ»**  **С. БЕРДЫКЕЛЬ**  **МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ**  **ОКРУГ ГОРОД АРГУН»**  **ПОЛОЖЕНИЕ** | | |  | УТВЕРЖДЕНО  приказом МБДОУ  «Детский сад № 1 «Малх»  с. Бердыкель  муниципального образования  городской округ город Аргун»  от 01.02.2022 № 09-од |
|  |
|  | **№** |  |
|  | | |
| с. Бердыкель | | |  |  |
|  | | |  |  |
| **об оценке эффективности деятельности педагогических работников** | | |

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оценке качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности деятельности педагогов МБДОУ «Детский сад №1 «Малх» с.Бердыкель муниципального образования городской округ город Аргун» (далее - педагогов ДОУ), реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, с учетом Закона «Об образовании в Российской Федерации». от 29.12.2012 № 273- ФЗ.Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов МБДОУ «Детский сад №1 «Малх» с.Бердыкель муниципального образования городской округ город Аргун» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- трудовым кодексом Российской Федерации;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» (с изменениями и дополнениями);

- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;

- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

- Распоряжением Главы Чеченской Республики от 04.09.2015 №150-рг «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Чеченской Республики «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

* 1. 1.2. Положение определяет критерии установления дополнительных надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками МБДОУ «Детский сад №1 «Малх» с.Бердыкель муниципального образования городской округ город Аргун» (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)
  2. 1.3. Основным критерием, влияющим на размер дополнительных надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.
  3. 1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического 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.
  4. 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеразвивающей программы.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1. **Основания и порядок проведения оценки результативности**

**деятельности педагогов**

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;

- старший воспитатель;

- учитель-логопед;

- педагог – психолог;

- музыкальный руководитель;

- инструктор по физическому воспитанию.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение № 1).

2.3 60% от месячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат за месяц. 40 % от месячного размера стимулирующей части фонда оплаты труда остается в резерве на выплату премий и материальных поощрений.

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагог самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно**-**социальной деятельности с предоставлением протокола.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его индивидуального листа профессиональных достижений в учреждении приказом руководителя создается комиссия по материальному поощрению (далее – Комиссия). Все индивидуальные листы сдаются в Комиссию для принятия решения о назначении дополнительной надбавки конкретному педагогу в зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.

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

2.7. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются Комиссией в индивидуальном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в бальном отношении за каждый показатель результативности.

2.8. Индивидуальный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговой суммой бального показателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- выплаты производятся ежемесячно.

2.10. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.12. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.13. Выплата стимулирующего характера вновь назначенным педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 30 баллов до истечения первых 6-х месяцев работы.

**3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат.**

3.1. Размер постоянных стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений педагогического работника может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;

- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения; - за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;

- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей на основании решения экспертного совета учреждения.

**4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  на заседании общего собрания  трудового коллектива  (протокол от 01.02.2022 №2) | СОГЛАСОВАНО  с профсоюзным комитетом  (протокол от 01.02.2022 № 9) |