Принято: на педагогическом совете Протокол № 1 от 31.08.2023 г.

Утверждаю: Заведующий МБДОУ №35 Н.Н. Жмайлова

Положение о Педагогической комиссии по оценке эффективности деятельности педагогов МБДОУ №35

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о комиссии по оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников (далее Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБДОУ №35, реализующих ФОП и ФАОП ДО.
- 1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников обеспечение зависимости оплаты труда педагогических работников от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат.
- 1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:
- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда:
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

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

- 2.1 Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений).
- 2.2. Портфолио способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагога индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учащихся, 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.
- 2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в МБДОУ №35 приказом руко-

водителя создаётся экспертная комиссия в составе 5 человек, состоящая из представителей администрации учреждения, профсоюзного комитета, членов педагогического коллектива.

- 2.5. Председателем комиссии назначается заместитель директора по учебновоспитательной работе. Председатель экспертной комиссии несёт ответственность за ее работу, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.6. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы ведет секретарь из членов комиссии. Протоколы хранятся администрацией МБДОУ №35. Решения экспертной комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.
- 2.7. Оценка результативности качества труда педагогических работников МБДОУ №35 проводится экспертной комиссией с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Центра за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист.
- 2.8. Все педагогические работники Центра передают в экспертную комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности (Приложение 1), не позднее 2-х рабочих дней до первого заседания экспертной комиссии.
- 2.9. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период (шесть месяцев) в соответствии с критериями, представленными в данном Положении (Приложение 1).
- 2.10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в оценочном листе результативности педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности (Приложение 1).
- 2.11. Утверждение итоговых оценочных листов работников МБДОУ №35 проводится на заседании экспертной комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертной комиссии, фамилия работника, критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам, оформленным членами комиссии.
- 2.12. В течение 2-х рабочих дней с момента заседания экспертной комиссии директор МБДОУ №35 знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3. Условия премирования.

- 3.1. Условием премирования для педагогов является:
- результативность деятельности педагога по формированию предметных знаний и компетенций;
- результативность деятельности педагога по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта;
- результативность методической и инновационной деятельности педагога;
- выполнение профессиональных обязанностей;
 - 3.2. Условием премирования для методиста и педагога-организатора является:
- позитивные результаты деятельности;
- включенность в методическую работу:
- профессиональные достижения;
- признание высокого профессионализма;
- взаимодействие с субъектами образовательного процесса и социальными партнерами.
- 3.3. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в МБДОУ №35.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты деятельности экспертной комиссии по оценке результативности деятельности педагогических работников

- 5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать в экспертную комиссию МБДОУ №35 апелляцию.
- 5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
- 5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.
- 5.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается педагогический работник, подавший апелляцию.
- 5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят другую оценку.
- 5.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и оформляется протоколом экспертной комиссии.

Оценочный лист интенсивности и результативности профессиональной деятельности педагога МБДОУ №35

_	 	 	 	 	 	

Период _____

	Критерии, показатели	Кол.бал лов, <u>до</u>	Источни- ки полу- чения инфор- мации	Само- оценка пдо	Оценка эксп группы
	аличие индивидуальной педагогической систе-		,		
	Эффективность дополнительной общеобразо-				
	льной программы				
1.1	Подготовка участников (без призовых мест) мероприятий (соревнований, конкурсов, выставок, олимпиад, конференций) (положительная динамика) Муниципальные (не менее 30 % от списочного состава) Региональные (не менее 10 % от списочного состава) Федеральные (не менее 5 % от списочного состава) Международные (не менее 1 % от списочного состава) личное участие учащихся с выездом за пределы г. Новочеркасска (не менее 5 выездов)	15 25 35 45 10	Приказ, заявка, вызов, протокол, отчет		
1.2	Подготовка <i>призеров</i> и призовых команд мероприятий Муниципальные (не менее 30 % от списочного состава) Региональные (не менее 5 % от списочного состава) Федеральные (не менее 2,5 % от списочного состава) Международные (не менее 1 % от списочного состава) состава)	20 50 50 50	Приказ, заявка, вызов, грамоты, протокол, отчет		
1.3	Формирование актуальной педагогической практики через участие в творческих группах и методических объединениях (деятельность в составе творческих, судейских, экспертных комиссий, МС, МО, участие в работе педагогических сообществ в интернете)	10	Приказ, грамоты, скрин-шот		
1.4	Представление педагогического опыта (выступление, мастер-класс) на: - учрежденческом уровне; - муниципальном уровне; - региональном уровне; - федеральном уровне	2 3 4 5	Приказ, грамоты		
2. Co	охранность контингента обучающихся				
2.1	Наполняемость объединений 80%	20	Результа- ты пед- контроля		
2.2	Сохранность контингента учащихся в течение всего срока реализации программы 50 %	20	Приказы по спи- сочному составу		
2.3	Реализация педагогических социально-значимых проектов	6	Отчет, фотоот- чет, пуб-		

			1	1	T
			ликации		
			на сайте и		
			др.		
2.4	Наличие выпускников, продолживших обучение	3	Ксероко-		
2.4		3	пии сту-		
	по профилю освоенной в объединении програм-		-		
	мы (баллы платятся в течение одного года).		денческих		
			билетов,		
			зачетных		
			книжек		
2.5	Реализация инициативы по улучшению матери-	10	Конкрет-		
	ально-технической базы учреждения		ная спон-		
	willie it in it is not on the individual		сорская		
			помощь,		
			грант		
2.6	Потоличнот чест отгажно оффективности	5	Публика-		
2.0	Положительная оценка эффективности деятель-	3	_		
	ности детского объединения со стороны органов		ции в		
	государственного управления и общественности,		СМИ,		
	родителями		грамоты,		
	F • • • • • • • • • • • • • • • • • • •		благодар-		
			ности,		
			книга от-		
			зывов		
3 0	ыт организации и проведения мастер-классов, от-				
	гых занятий и культурно-массовых и оздоровитель-				
	мероприятий, творческих дел	10	Пет		
3.1	Организация и проведение массовых городских	10	Приказы,		
	мероприятий (охват не менее 60 участников)		отчеты,		
			фотоотче-		
			ты		
3.2	Наличие публикаций научного и учебно-		Публика-		
	методического характера и целостного педаго-		ции, сер-		
			тификаты,		
	гического опыта (дополнительная общеобразо-		грамоты,		
	вательная программа ПДО, личностная педаго-	4	-		
	гическая концепция, педагогические модели и	4	дипломы		
	др.):	15			
	- на муниципальном уровне, на сайте учрежде-	20			
	ния;				
	- на региональном уровне;				
	- на федеральном уровне				
4 П	овышение квалификации и профессиональное				
	рразвитие				
			C1		
4.1	Многообразие форм повышения квалификации	5	Сертифи-		
	(профессиональная подготовка в области ин-		каты, удо-		
	формационных технологий, курсы, стажировка,		стовере-		
	тренинги, тематические школы и семинары, ин-		ния		
	новационные и экспериментальные площадки,				
	-				
	интерактивные формы повышения квалифика-				
L	ции и др.)				<u></u>
4.2	Участие в конкурсах профессионального мас-		Приказы,		
	терства на:	5	заявки,		
	<u> </u>	6	сертифи-		
	муниципальном уровне;	7	каты		
	региональном уровне;	15	Kuidi		
	федеральном уровне	15			
	очное участие				
4.3	Результативность участия в профессиональных	5	Грамоты,		
7.5		S	*		
	конкурсах (победитель или призер)		дипломы		
4.4	Награды и поощрения:		Грамоты,		
	муниципальные	5	дипломы,		
	my mindinasipinos	_			
	региональные	10	благодар-		

4.5	федеральные, Грамота МО РО Грамота МО РФ, Медаль (отраслевая, ведомственная) Применение инновационных методов оценивания уровня эффективности и результативности деятельности педагога	15 15 5	ственные письма, медали и др. Личное портфо-лио
5. 1	кументации объединения, своевременное предоставление материалов, сдача установочной документации (списки, планы, отчеты, программа)	5	Аналити- ческие справки, отсутст- вие док- ладных
5.2	Активное участие в хозяйственных работах при подготовке учреждения к новому учебному году	5	Служеб- ные за- писки завхоз
5.3	Активное участие в хозяйственных работах	2	Служеб- ные за- писки завхоз
5.4	Использование личного транспорта в целях учреждения	5	Служеб- ные за- писки
5.5	Состояние кабинета санитарное	3	Справка от меди- цинской сестры
	Итого:	620	

Подпись:	
	п.д.о.