



Управление дошкольного образования  
администрации МО ГО «Сыктывкар»

ВЕСТНИК

8' 2017

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРОВ И  
ИННОВАЦИОННЫХ ПЛОЩАДОК СЕТЕВОГО  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДОШКОЛЬНЫХ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
МО ГО «СЫКТЫВКАР»



ТЕМА НОМЕРА:

«Система оценки качества деятельности и  
стимулирования педагогических работников ДОО  
в условиях реализации ФГОС ДО»  
(из опыта работы МАДОУ «Центр развития ребенка –  
детский сад №108» г. Сыктывкара)

**Автор – составитель:**

Борисова Ирина Викторовна, директор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 108» г. Сыктывкара

# ВЕСТНИК

№ 8, 2017

выходит с 2005 года

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Система оценки качества деятельности педагогов ДОО в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования .....	5
Система стимулирования педагогических работников ДОО (формирование и распределение фонда стимулирующих выплат).....	6
Порядок расчета и формирования фонда оплаты труда ДОО (ФОТ).....	6
Порядок расчета стоимости балла .....	7
Список используемой литературы и источников.....	9
Приложение .....	10
Приложение №1. Реестр нормативно – правовых документов, регламентирующих совершенствование системы оплаты труда.....	10
Приложение №2. Модель оценки качества деятельности педагогов ДОО.....	15
Приложение №3. Показатели эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов ДОО (воспитатели, педагог – психолог, учитель – логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.....	16
Приложение № 4. Оценочный лист эффективности и качества профессиональной деятельности педагога ДОО .....	32
Приложение № 5. Положение об экспертной комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОО .....	33
Приложение № 6. Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников ДОО .....	36
Приложение № 7. Анализ общего фонда оплаты труда (ФОТ), ФОТ педагогических работников, ФОТ персонала ДОО .....	37
Приложение № 8. Таблица распределения и анализа фонда оплаты труда педагогов ДОО .....	39

## Введение

Ведущим принципом и главной проблемой развития современного образования является слово «качество». Современный этап модернизации образования, связанный с повышением внимания к оценке эффективности деятельности в образовании, существенно меняет требования к уровню профессиональной компетентности педагогов. Сегодня требования к педагогическим работникам не ограничиваются стажем работы и дипломом об образовании. Педагог должен быть профессионалом своего дела, мыслящим, способным к анализу и к творческой переработке информации.

На современном этапе развития образования главной задачей руководителя дошкольной образовательной организации является задача повышения эффективности и качества деятельности своей образовательной организации, а повышение качества дошкольного образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров.

Особую актуальность приобретает возможность мотивировать педагогов к повышению качества своей работы, качества работы всего коллектива в решении основной для всех задачи – выполнения государственного задания. Таким образом, необходимость совершенствования существующей системы оценки педагогов образовательной организации заключается в формировании системы оценки качества деятельности педагогов при оплате их труда и управлении качеством образования в контексте перехода на эффективный контракт.

Внешними предпосылками к внедрению эффективного контракта в образовательной организации стали правительственные документы, вышедшие в 2012–2013 гг., предусматривающие поэтапное внедрение, апробацию и совершенствование эффективного контракта, что необходимо для более четкой проработки содержания и условий трудовых договоров, а также локальных актов по оплате труда, других локальных актов образовательной организации.

Таким образом, с принятием новых законов и внедрением эффективного контракта появляется необходимость не только переосмыслить некие ценности и цели в новом контексте, но и выстроить четкую систему оценки результатов деятельности педагогов в организации.

*На основании приказа Управления дошкольного образования администрации  
МО ГО «Сыктывкар» от 13.06.2017 г. № 692 «О публикации методических материалов дошкольных  
образовательных организаций г. Сыктывкара», материалы творческой группы рекомендованы к публикации в издании  
Управления дошкольного образования администрации МО ГО «Сыктывкар» «Вестник»*

## **Система оценки качества деятельности педагогов дошкольной образовательной организации в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования**

Для того чтобы выстроить четкую систему оценки результатов деятельности педагогов в образовательной организации, необходимо выстроить новую модель оценки качества деятельности педагогов и качества дошкольного образования в целом (приложение 1). Необходимо выстроить такую систему, которая будет способствовать профессиональному росту и саморазвитию педагогов.

В основе формирования системы оценки качества деятельности педагогов лежит разработка системы показателей оценки. Система включает в себя группы показателей оценки качества деятельности педагога. Каждому показателю соответствует совокупность критериев оценки. Для разработки показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников на заседании органа самоуправления (педагогический совет) из числа педагогов образовательной организации был утвержден состав рабочей группы. В состав группы вошли как опытные члены педагогического коллектива, так и молодые специалисты. Результатом работы группы стали показатели и критерии качества профессиональной деятельности педагогов, листы самооценки качества и эффективной деятельности педагогов образовательной организации (Приложение 3,4).

В целях объективности, открытости и прозрачности оценки результатов качества и эффективной деятельности педагогов, из наиболее компетентных и опытных членов педагогического состава работников образовательной организации, создана экспертная комиссия. Основные функции, права и обязанности, порядок работы определены в Положении об экспертной комиссии образовательной организации. Каждое заседание экспертной комиссии оформляется протоколом (Приложение 5,6).

В результате проведенных организационных мероприятий, в образовательной организации сформировался следующий алгоритм оценки эффективности труда педагогов. Сначала свою деятельность оценивает сам работник, заполняя лист самоанализа с приложением подтверждающих материалов. Далее результаты самооценки педагогов рассматривают члены экспертной комиссии. Экспертная комиссия принимает решение об утверждении результатов работы каждого педагога. При этом число баллов в листе самооценки и число баллов, утвержденных экспертной комиссией, могут не совпадать.

Таким образом, разработанная система оценки качества деятельности педагогов в образовательной организации, в первую очередь направлена на выявление сильных и слабых сторон («точек роста») в профессиональной деятельности педагогов и деятельности образовательной организации в целом. В результате введения системы оценки деятельности педагога в форме эффективного контракта, значительно вырос кадровый потенциал педагогического коллектива образовательной организации. Наглядность представленной системы оценки (наличие самоанализа) позволяет увидеть за счет подробного описания показателей и критериев оценки, проблемные зоны в разрезе не только администрации, но и самому педагогу. Внедрение оценки эффективности труда педагогов становится постоянным направлением работы образовательной организации и разработка мероприятий с последующим достижением «точек роста» в профессиональной деятельности педагога, таким образом, будет способствовать повышению качества его деятельности и качества образовательного процесса в образовательной организации.

В чем же преимущества такой оценки для нас?

1. Такая система мотивирует педагога на творческое отношение к профессии: достижения педагога оцениваются и вознаграждаются, а если педагог снизил активность, то снижается и уровень его заработной платы.

2. Назначение стимулирующей части заработной платы за конкретный результат объективно и не зависит от субъективного мнения руководителя образовательной организации.

3. Применение критериев и показателей для назначения стимулирующих выплат педагогам повышает эффективность управленческих процессов. Изменяя или вводя новые показатели, можно корректировать работу образовательной организации, делая акцент на наиболее актуальных направлениях деятельности.

Эффективность образовательного процесса в дошкольной образовательной организации напрямую зависит от развития потенциала педагога, от того, насколько каждый педагог компетентно выполняет свои обязанности, насколько успешно он может реализовать себя в своей педагогической деятельности. Внедрение в дошкольной образовательной организации системы оценки качества деятельности педагогов способствовало профессиональному росту, и профессиональной реализации педагога. Это и участие в конкурсах разного уровня (дошкольная образовательная организация,

муниципальный, региональный, федеральный уровни); продуктивное участие в методической работе (конференциях, семинарах, ресурсных центрах, стажировочных площадках) как на уровне детского сада, так и муниципальном и республиканском уровнях; создание инновационных проектов педагогов, направленных на умение проектировать профессиональную деятельность с учетом современных требований к качеству образования; включение педагогов в опытно-экспериментальную деятельность; эффективное использование здоровьесберегающих образовательных технологий, обогащение в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования развивающей предметно-пространственной среды, наполнение которой предоставляет ребенку возможности саморазвития. По результатам мониторинга качества дошкольного образования в дошкольной образовательной организации наблюдается положительная динамика индивидуального развития воспитанников, достижение воспитанниками более высоких показателей развития, результативность участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, акциях различных уровней.

Таким образом, эффективный контракт является средством эффективного управления качеством образовательных услуг, а применение представленных систем оценки будет способствовать повышению качества деятельности педагогов, а также позволит повысить эффективность образовательного процесса и деятельности образовательной организации в целом.

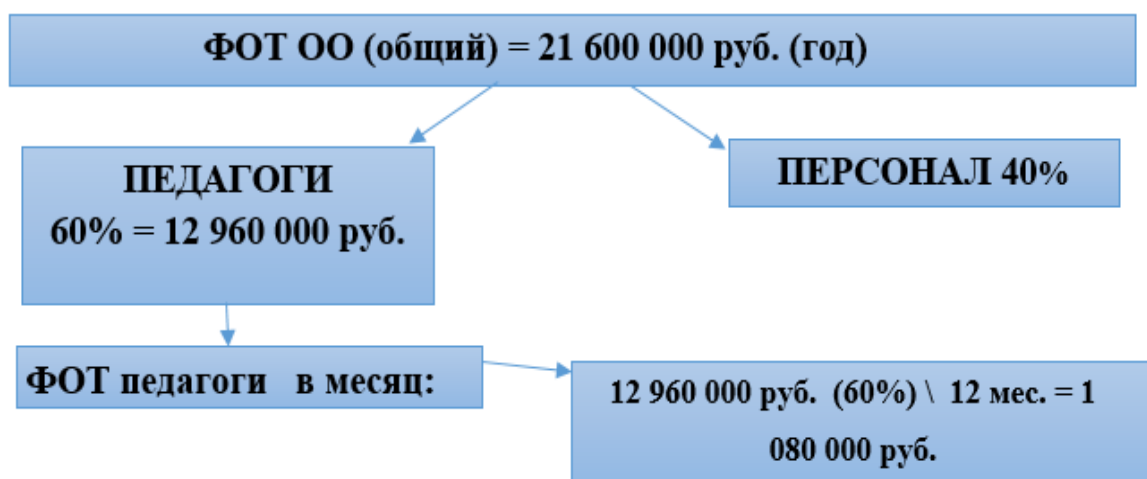
### **Система стимулирования педагогических работников дошкольной образовательной организации (формирование и распределение фонда стимулирующих выплат)**

#### **➤ Порядок расчета и формирования фонда оплаты труда (ФОТ):**

*а) Анализ штатного расписания и фонда оплаты труда (проводится ежегодно, а также при внесении изменений в штатное расписание).*

Так как, штатное расписание является экономическим обоснованием в части формирования расходов на оплату труда необходимо провести его анализ.

Чтобы определить количество штатных единиц педагогических работников, рассчитать и сформировать фонд оплаты труда ОО (ФОТ) применяем Постановление РК «Об утверждении примерных штатов образовательных учреждений РК» от 03.04.2003г. № 54.



Таким образом, в нашем примере:

- ФОТ педагогов в год (60%) = 12 960 000 руб.;
- ФОТ педагогов в месяц = 1 080 000 руб.

Для определения количества штатных единиц педагогических работников, необходимо ФОТ педагогов (месячный фонд) разделить на целевой показатель средней заработной платы педагогических работников.

В нашем примере: 1 080 000 руб. (ФОТ в месяц) / 29 693 руб. (целевой показатель) = 35 штатных единиц педагогов.

Таким образом, наше штатное расписание и ФОТ (педагогов) рассчитаны на 35 штатных единиц педагогических работников.

### Что делать, если количество штатных единиц выше или ниже плановых показателей?

План	Факт	Результат	Наши действия
35 шт. ед.	31 шт. ед.	1. Экономия ФОТ педагогов.	1. Увеличиваем фонд стимулирующих выплат педагогов; 2. Вводим новые ставки педагогов.
-	36 шт. ед.	1. Увеличение штатных единиц педагогов, за счет уменьшения фонда прочего персонала.	1. Уменьшение фонда стимулирующих выплат; 2. Оптимизация штатного расписания.

Для анализа соотношения плановых показателей (согласно штатного расписания) и фактических показателей фонда оплаты труда образовательной организации, в детском саду разработаны и используются таблицы анализа общего фонда оплаты труда, фонда оплаты труда педагогов, фонда оплаты труда персонала (Приложение 7).

б) *Анализ фактического состояния фонда стимулирующих выплат педагогов (проводится при распределении выплат стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности и премиальных выплат).*

Для анализа фактического состояния фонда стимулирующих выплат педагогов разработана и используется таблица распределения и анализа фонда оплаты труда педагогов, в том числе фонда стимулирующих выплат (Приложение 8). Работа с данной таблицей позволяет увидеть фактическое состояние всего фонда педагогов, фонда стимулирующих выплат (надбавки за эффективность и качество), своевременно скорректировать фонд в той части, где это возможно (например, графа 10).

#### ➤ **Порядок расчета стоимости балла:**

Согласно п. 7 Приложения 4 к Постановлению администрации МО ГО «Сыктывкар» № 4/1346 от 21 апреля 2014 года конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном выражении. Кроме того, п.2. Приложения 4 к Постановлению установлены размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы.

Однако, в Положении об оплате труда работников образовательной организации, показатели эффективности деятельности работников оцениваются в баллах. Следовательно, возникает необходимость перевода баллов в процентное выражение – рассчитать стоимость балла.

Для расчета стоимости балла, были апробированы 4 способа, 4 методики расчета. Наиболее эффективными в части - распределения стимулирующих выплат в пределах ФОТ, возможности экономии ФОТ и использования ФОТ на премирование работников, трудоемкости расчетов выделим 2 способа.

#### **Первый способ расчета стоимости балла:**

а) Установить в Положении об оплате труда работников образовательной организации интервал зависимости процента (%) стимулирования от количества набранных педагогами баллов.

*Например, в Положении определено максимальное количество набранных педагогами баллов – 50 баллов = 100%:*

Количество набранных баллов по оценочному листу педагога	Процент стимулирующих выплат (%)
1-10 баллов	До 20 %
11-20 баллов	От 21 до 40%
21-30 баллов	От 41 до 60%
31-40 баллов	От 61 до 80%
41-50 баллов	От 81 до 100%

Такой способ расчета стоимости балла дает возможность регулировать размер стимулирующих надбавок, в результате чего возможна экономия фонда стимулирующих выплат.

#### **Второй способ расчета стоимости балла:**

а) Установить в Положении об оплате труда работников образовательной организации стоимость 1 балла в процентах (%).

*Пример 1: В Положении определено максимальное количество баллов – 100 баллов.*

*Стоимость 1 балла = 100% / максимальное количество баллов 100 баллов = 1%.*

*Так, если педагог по показателям эффективности своей деятельности набрал 32 балла, то размер стимулирующих выплат за эффективность и качество будет 32 %.*

*Пример 2: В Положении определено максимальное количество баллов – 50 баллов.*

*Стоимость 1 балла =  $100\% / \text{максимальное количество } 50 \text{ баллов} = 2\%$ .*

*Так, если педагог по показателям эффективности своей деятельности набрал 32 балла, то размер стимулирующих выплат за эффективность и качество будет 64 %.*

Такой способ расчета стоимости балла дает возможность каждому сотруднику просчитать какой размер стимулирующих выплат может получить при выполнении показателей, а также возможна экономия фонда стимулирующих выплат.

Таким образом, необходимость совершенствования существующей системы оценки педагогов образовательной организации заключается в формировании системы оценки качества деятельности педагогов при оплате их труда и управлении качеством образования в контексте перехода на эффективный контракт.



### Список использованной литературы

1. Вознесенский И. Мотивация педагогов: выбираем пути решения / И. Вознесенский. - М., 2008.
2. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год (утверждены Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013, протокол № 11).
3. Михалкина Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы. // Мотивация и оплата труда. – 2014. - №1. – С.5-10.
4. Распоряжение Правительства РФ № 2190-р от 26 ноября 2012 г. «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».
5. Троян, А.Н. Управление дошкольным образованием: Учебное пособие / А.Н. Троян. - М., 2005.
6. Указ Президента Российской Федерации от 01.06. 2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

**Реестр нормативно – правовых документов,  
регламентирующих совершенствование системы оплаты труда**

Федеральный уровень	Республиканский уровень	Муниципальный уровень	Содержание локального акта
<p>ПРОГРАММА поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы</p>	-	-	<p>1. План мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 год:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совершенствование системы оплаты труда;</li> <li>- создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений;</li> <li>- развитие кадрового потенциала работников учреждений;</li> <li>- достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 и от 1 июня 2012 года N 761.</li> </ul> <p>2. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.</p> <p>3. Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по...».</p> <p>4. Методика расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597.</p>

			5.Объемы финансирования мероприятий по повышению оплаты труда отдельным категориям работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597.
-	Распоряжение Правительства Республики Коми от 27.02.2013 N 59-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы в Республике Коми, направленные на повышение эффективности образования и науки» (в ред. Распоряжений)	Распоряжение администрации МО ГО «Сыктывкар» от 07.03.2013 № 65-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта»)	План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы в муниципальном образовании городского округа «Сыктывкар» направленные на повышение эффективности образования».
Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол N 11)	-	-	- Принципы формирования федеральной, региональных и муниципальных систем оплаты труда; - перечень норм и условий оплаты труда, регламентируемых федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; - системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений; - системы оплаты труда руководителей государственных и муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров; - формирование фондов оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях; - особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования.
-	Постановление Правительства РК от	Постановление Администрации	- Должностные оклады руководителей,

	<p>22.10.2007 г. № 241 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Республики Коми» (в ред. изменений)</p>	<p>Муниципального образования городского округа «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организации (МОО), функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление дошкольного образования АМО ГО «Сыктывкар». *** Постановление Администрации Муниципального образования городского округа «Сыктывкар» 25.09.2014 № 9/3622 «О внесении изменений в постановление МО ГО «Сыктывкар» от 21.04.2014г. № 4/1346 (с последующими изменениями и дополнениями)</p>	<p>специалистов, служащих и высококвалифицированных рабочих образовательной организации; - размеры повышения должностных окладов работникам образовательной организации; - выплаты компенсационного характера работникам образовательной организации; - выплаты стимулирующего характера; - порядок отнесения муниципальных образовательных организаций к группам по оплаты труда; - порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций; - порядок формирования планового фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций; - повышение окладов руководителей, заместителей руководителя, младших воспитателей образовательной организации; - порядок установления коэффициента кратности руководителя, заместителя руководителя.</p>
-	-	<p>Постановление Администрации Муниципального образования городского округа «Сыктывкар» 19.09.2014 № 9/3507 «О внесении изменений в постановление МО ГО «Сыктывкар» от 29.09.2014г. № 9/3775»</p>	<p>Повышение окладов прочего персонала образовательной организации.</p>

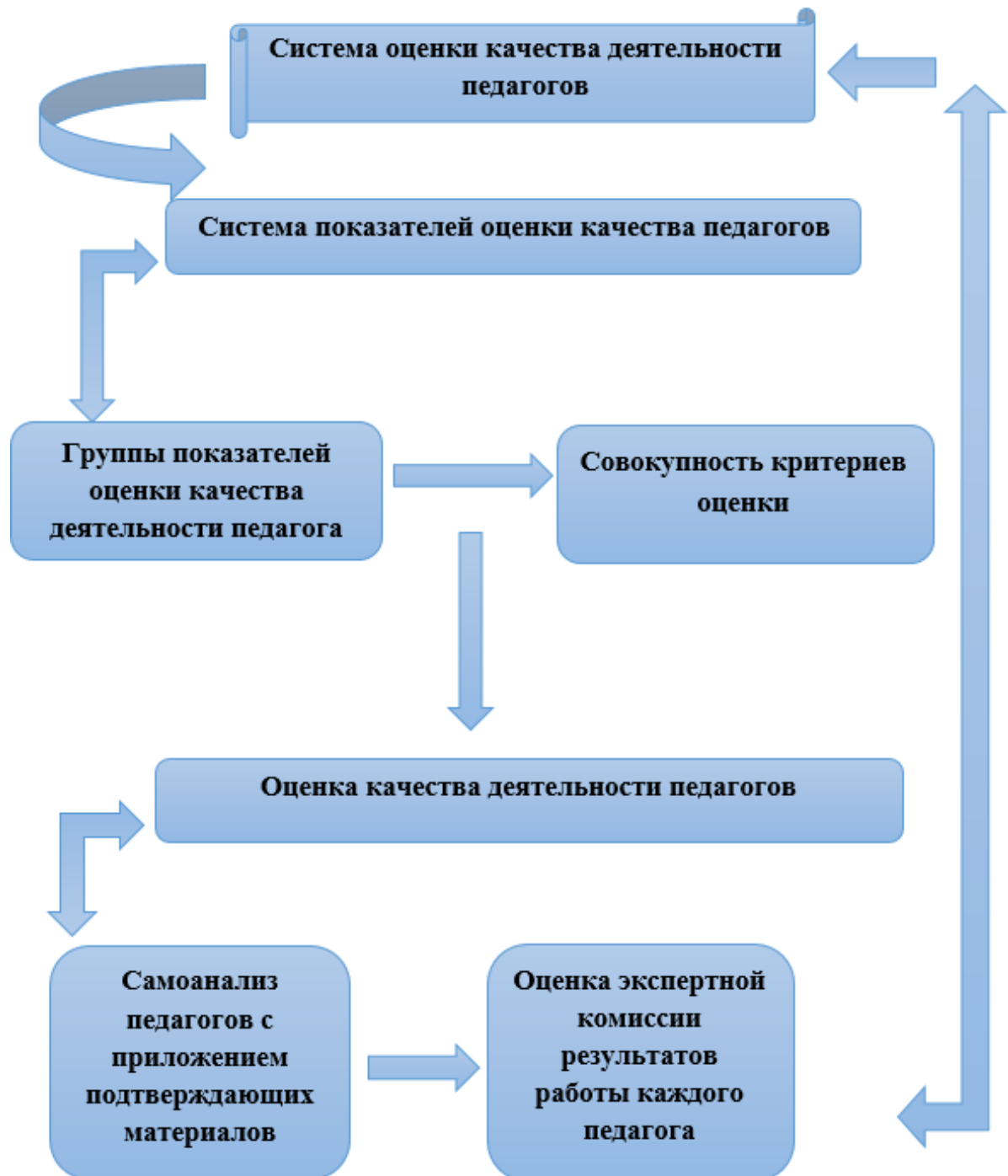
<p>Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»</p>	-	-	-
<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»</p>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;</li> <li>- порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.</li> </ul>
<p>-Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»</p>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие «эффективный контракт»;</li> <li>- оформление дополнительного соглашения к трудовому договору;</li> <li>- перечень и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера;</li> <li>- режим рабочего времени.</li> </ul>
<p>Письмо Министерства</p>	<p>Приказ Министерства образования РК от</p>	<p><u>Уровень УДО:</u></p>	<p>Методические рекомендации</p>

<p>образования и науки РФ от 20.06.2013 г № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»</p>	<p>08.10.2012 N 347 "Об организации работы по исполнению поручения Президента Российской Федерации от 2 мая 2012 года N Пр-1140 по вопросам образования» (вместе с «Положением об оценке эффективности деятельности руководителей государственных общеобразовательных учреждений») *** Письмо Министерства образования РК от 21 июня 2013 года «...Об организации работы по ревизии имеющихся локальных нормативных актов, регламентирующих оценку эффективности деятельности МОУ, их руководителей и работников...»</p>	<p>Положение об оплате труда руководителей образовательных учреждений *** Положение об оценке эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений *** Приказ о создании инициативной группы по совершенствованию оценки деятельности руководителей ДОО.</p>	<p>Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников: - показатели эффективности для руководителя образовательной организации; - показатели эффективности для педагогических работников образовательной организации.</p>
<p>Приказ Министерства образования и науки РФ от 05.12.2014 г. № 1547 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Показатели, характеризующие общие критерии оценки качества образовательной деятельности организаций, единицы измерения (значение показателя).</p>
<p>-</p>	<p>Письмо Министерства экономического развития РК №12 - 10\654/12 от 20.05.2015г.</p>	<p>Письмо департамента финансов администрации МО ГО «Сыктывкар» от 28.05.2015г. №02-14/923</p>	<p>Целевые показатели среднемесячной заработной платы (СЗП) педагогических дошкольных образовательных муниципальных учреждений на 2016 год (29 693 руб.).</p>

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015г)	-	-	Глава 21 ТК РФ - Заработная плата. Компенсационные выплаты: статья ТК РФ 147, 148, 151,153,154.
---	---	---	---

Приложение №2

**Модель оценки качества деятельности педагогов дошкольной образовательной организации**



### Показатели эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов дошкольной образовательной организации

#### Показатели эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов:

Показатель 1(П1): Эффективность реализации образовательной программы дошкольного образования.

Показатель 2(П2): Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников.

Показатель 3(П3): Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности.

Показатель 4(П4): Эффективность взаимодействия с семьей.

#### Показатели эффективности деятельности воспитателей:

№ п/п	Значение критерия	Способ оценивания	Максимальное количество баллов	Наличие подтверждающих документов
<b>Показатель 1. Эффективность реализации образовательной программы дошкольного образования</b>				
1.1.	Обеспечение выполнения ООП ДО к условиям реализации ФГОС ДО: личный вклад педагога в создание и обновление развивающей предметно - пространственной среды в группе и на территории участка группы.	1.Обновление, расширение систематизация материалов развивающей предметно - пространственной среды группы: - сюжетно – ролевые игры, атрибуты к играм - 2 балла за каждую, - учебно – методическое пособие – 2 балла за каждое. 2. Наличие и реализация плана развития РППС на территории (участка) группы (за отчетный период): - в полном объеме – 3 балла, - частично – 1 балл.	4  4  3	Самооценка деятельности педагога: - перечень самостоятельно разработанных учебно – методических, наглядных пособий, сюжетно – ролевых игр и атрибутов к ним; - перечень мероприятий по созданию развивающей предметно - пространственной среды на участке; - Фотоотчет.
1.2.	Наличие и качество продуктов совместной деятельности с детьми (проекты, макеты, выставки (фото, тематические, персональные)	Обновление и насыщение образовательной среды: - за каждый продукт совместной деятельности - 1 балл.	2	Самооценка деятельности педагога: - перечень работ и продуктов совместной с детьми деятельности; - фотоотчет.



1.3.	Участие воспитанников, в конкурсах, олимпиадах, выставках, смотрах, соревнованиях	1.3.1.Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, выставках, соревнованиях, мероприятиях – 1 балл.	1	Самооценка деятельности педагога: - результаты участия: - грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников.
		1.3.2.Наличие призовых мест, наград в заочных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях на уровне: - муниципальный и республиканский – 2 балла; - российский и международный – 1 балл.	3	
		1.3.3.Наличие призовых мест, наград в очных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях: - муниципальный и республиканский – 4 балла.	4	
1.4.	Информационное обеспечение реализации ООП ДО	Использование в образовательной деятельности информационно – коммуникативных технологий (ИКТ), в том числе ЭОР: 1 балл – педагог использует разработанные традиционные электронные средства обучения (презентация); 2 балла – педагог использует электронные образовательные ресурсы (ЭОР), разработанные электронные средства обучения (презентация, игры, упражнения для интерактивной доски); 3 балла - педагог разработал и использует электронные средства обучения, электронные образовательные ресурсы (ЭОР).	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень используемых, в том числе разработанных электронных средств обучения; - фотоотчет образовательной деятельности.
<b>Итого по показателю - 24 балла</b>				
Показатель 2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников				
2.1.	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОО	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса – 2 балла.	2	Информация медицинской сестры

2.2.	Посещаемость воспитанниками группы ДОО	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы: от 3 до 7 лет: -от 89 до 80% - 3 балла, -от 79% и 70 % – 2 балла, -от 69% и 60 % – 1 балл, - ниже 60% - 0 баллов. от 2 до 3 лет: -от 79% до 70% - 3 балла, -от 69% и 60 % – 2 балла, -от 59% и 50 % – 1 балл, -ниже 50% - 0 баллов.	3	- Анализ выполнения д\дней (за квартал) (справка бухгалтера о выполнении детодней) Расчет за месяц: 1.Количество рабочих дней –! 2. Количество дней по факту –! 3. Количество детей по списку! 4.Количество д\дней по плану = п.1. *п.3 Т.О. % посещаемости = (п.2 / п.4) * 100%.
<b>Итого по показателю - 5 баллов</b>				
<b>Показатель 3. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности</b>				
3.1.	Участие в инновационной (методической, организационной) деятельности	1.Руководство в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки. Реализация плана группы, площадки (за отчетный период) (для руководителей групп): - в полном объеме – 3 балла, - частично - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о выполнении плана работы групп, площадки.
		2.Участие в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для участников групп): -активное участие в работе группы, площадки (многократное 2-3 раза) – 3 балла, - участие в работе группы, площадки (1раз) - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о результатах участия педагогов.
3.2.	Результативность презентации собственного опыта	1.Наличие публикаций – 1 балл. 2.Трансляция опыта работы (наличие оформленного опыта работы) на: - методических мероприятиях на уровне ДОО, ресурсных центрах, конференциях, совещаниях, городского, республиканского уровней - 3 балла.	1 3	Самооценка деятельности педагога: - результативное зафиксированное участие; - оформленный опыт работы педагога.
		3.Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах - 3 балла.	3	

		<p>4.Результативное участие в - заочных конкурсах, на уровне: - муниципальный и республиканский – 3 балла - российский и международный – 1 балл.</p> <p>5. Результативное участие в очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях: - ДОО - 1 балл - муниципальный и республиканский – 3 баллов.</p> <p>5.Результативно зафиксированное проведение открытых мероприятий: НОД, проекты (при наличии оформленного методического материала конспекта, проекта и т.д.) – 1 балл за каждый материал.</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>2</p>	
3.3.	Обеспечение информационной открытости ДОО	Обновление содержания сайта ДОО (группы) - 1 балла.	1	Самооценка деятельности педагога: перечень информации на сайте (странице группы). Информация ответственного за ведение сайта ДОО.
<b>Итого по показателю – 24 балла</b>				
<b>Показатель 4. Работа с семьей</b>				
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	1.Организация и проведение мероприятий с родителями (нетрадиционные формы), в том числе открытые мероприятия - 2 балла.	2	Самооценка деятельности педагога: отзывы (журнал предложений), фотоотчет (сайт ДОО). Информация старшего воспитателя.
4.2.	Работа с обращениями граждан	Наличие положительных отзывов – 3 балла.	3	Информация старшего воспитателя (Журнал обращений граждан, Журнал учета обращений граждан по телефону, сайт ДОО в сети Интернет), благодарственные письма.
<b>Итого по показателю - 5 баллов</b>				
<b>ИТОГО БАЛЛОВ: 58 баллов = 100%</b>				

**Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя:**

№ п/п	Значение критерия	Способ оценивания	Максимальное количество баллов	Наличие подтверждающих документов
<b>Показатель 1. Эффективность реализации образовательной программы ДОО</b>				
1.1.	Обеспечение выполнения ООП ДО к условиям реализации ФГОС ДО: личный вклад педагога в создание развивающей предметно - пространственной среды в кабинете.	1. Обновление, расширение систематизация материалов развивающей предметно - пространственной среды кабинета: - учебно – методическое пособие – 2 балла за каждое.	6	Самооценка деятельности педагога: перечень самостоятельно разработанных учебно – методических, наглядных пособий.
1.2.	Участие воспитанников, в конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях.	1.2.1. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, других мероприятиях – 2 балла. 1.2.2. Наличие призовых мест, наград в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях: - муниципальный и республиканский – 5 баллов.	2 5	Самооценка деятельности педагога: результаты участия (грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников).
1.3.	Информационное обеспечение реализации ООП ДО.	Использование в образовательной деятельности информационно – коммуникативных технологий (ИКТ), в том числе ЭОР: 1 балл – педагог использует разработанные традиционные электронные средства обучения (презентация) 3 балла – педагог использует электронные образовательные ресурсы (ЭОР), разработанные электронные средства обучения (презентация, игры, упражнения для интерактивной доски) 4 балла - педагог разработал и использует электронные средства обучения, электронные	4	Самооценка деятельности педагога: - перечень используемых, в том числе разработанных электронных средств обучения; - фотоотчет образовательной деятельности.

		образовательные ресурсы (ЭОР).		
Итого по показателю -17 баллов				
Показатель 2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников				
2.1.	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОО.	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 2 балла.	2	Информация медицинской сестры
Итого по показателю – 2 балла				
Показатель 3. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности				
3.1.	Участие в инновационной (методической, организационной) деятельности.	1. Руководство в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для руководителей групп). Реализация плана группы, площадки (за отчетный период): - в полном объеме – 3 балла - частично – 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о выполнении плана работы групп, площадки.
3.2.		2. Участие в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для членов групп): - активное участие в работе группы, площадки (согласно плана работы группы за отчетный период) – 3 балла - участие в работе группы, площадки (1 раз) - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о результатах участия педагога.
3.3.	Результативность презентации собственного опыта.	1.Наличие публикаций – 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: - результативное зафиксированное участие: грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места; - оформленный опыт работы педагога.
		2.Трансляция опыта работы (наличие оформленного опыта работы) на: - методических мероприятиях на уровне ДОО, ресурсных центрах, конференциях, совещаниях, городского, республиканского уровней - 5 баллов.	5	
		3.Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах - 3 балла.	3	
		4.Результативное участие в заочных конкурсах, на уровне: - муниципальный и республиканский – 4 балла,	5	

		- российский и международный – 1 балл. 5. Результативное участие в очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях: - ДОО - 2 балла, - муниципальный и республиканский – 4 балла. 4. Результативно зафиксированное проведение открытых мероприятий: НОД, проекты (при наличии оформленного методического материала конспекта, проекта и т.д.) – 1 балла за каждый материал.	6  3	
3.4.	Обеспечение информационной открытости ДОО.	Обновление содержания сайта ДООУ (размещение методических разработок педагога) - 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень информации на сайте, - перечень методических разработок.
Итого по показателю – 31 балл				
Показатель 4. Работа с семьей				
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Организация и проведение мероприятий с родителями (коллективные нетрадиционные формы), в том числе открытые мероприятия - 5 баллов.	5	Самооценка деятельности педагога: отзывы (журнал предложений), фотоотчет (сайт ДОО). Информация старшего воспитателя
4.2.	Работа с обращениями граждан.	Наличие положительных отзывов – 3 балла.	3	Информация старшего воспитателя (журнал обращений граждан, журнал учета обращений граждан по телефону, сайт ДОО в сети Интернет), благодарственные письма.
Итого по показателю – 8 баллов				
ИТОГО БАЛЛОВ: 48 баллов				

**Показатели эффективности деятельности педагога – психолога:**

№ п/п	Значение критерия	Способ оценивания	Максимальное количество баллов	Наличие подтверждающих документов
<b>Показатель 1. Эффективность реализации образовательной программы ДОО</b>				
1.1.	Обеспечение выполнения ООП ДО к условиям реализации ФГОС ДО:	1. Обновление, расширение систематизация материалов развивающей предметно -	6	Самооценка деятельности педагога: - перечень самостоятельно разработанных учебно

	личный вклад педагога в создание развивающей предметно - пространственной среды в кабинете	пространственной среды кабинета: - учебно – методическое пособие – 2 балла за каждое.		– методических, наглядных пособий.
1.2.	Участие воспитанников, в конкурсах, олимпиадах и др. мероприятиях.	1.2.1.Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, мероприятиях – 1 балл. 1.2.2.Наличие призовых мест, наград в заочных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях на уровне: - муниципальный и республиканский – 3 балла, -российский и международный – 2 балла. 1.2.3.Наличие призовых мест, наград в очных конкурсах, соревнованиях, мероприятиях: - муниципальный и республиканский – 5 баллов.	1  5  5	Самооценка деятельности педагога: - Результаты участия: грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников.
1.3.	Информационное обеспечение реализации ООП ДО.	Использование в образовательной деятельности информационно – коммуникативных технологий (ИКТ), в том числе ЭОР: 1 балл – педагог использует разработанные традиционные электронные средства обучения (презентация), 2 балла – педагог использует электронные образовательные ресурсы (ЭОР), разработанные электронные средства обучения (презентация, игры, упражнения для интерактивной доски), 3 балла - педагог разработал и использует электронные средства обучения, электронные образовательные ресурсы (ЭОР).	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень используемых, в том числе разработанных электронных средств обучения, - фотоотчет образовательной деятельности.
Итого по показателю – 20 баллов				
Показатель 2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников				

2.1.	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОО.	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 2 балла.	2	Информация медицинской сестры
Итого по показателю – 2 балла				
Показатель 3. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности				
3.1.	Участие в инновационной (методической, организационной) деятельности.	1.Руководство в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для руководителей групп). Реализация плана группы, площадки (за отчетный период): - в полном объеме – 3 балла, - частично – 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о выполнении плана работы групп, площадки.
		2.Участие в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для членов групп): - активное участие в работе группы, площадки (согласно плана работы группы за отчетный период) – 3 балла, - участие в работе группы, площадки (1раз) - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о результатах участия педагога.
3.2.	Результативность презентации собственного опыта.	1.Наличие публикаций – 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: - результативное зафиксированное участие, - оформленный опыт работы педагога.
		2.Трансляция опыта работы (наличие оформленного опыта работы) на: - методических мероприятиях на уровне ДОО, ресурсных центрах, конференциях, совещаниях, городского, республиканского уровней - 3 балла.	3	
		3.Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах - 3 балла.	3	
		4.Результативное участие в заочных конкурсах, на уровне: - муниципальный и республиканский – 4 балла, -российский и международный – 1 балл,	5	
			6	



		5. Результативное участие в очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях: - ДОО - 2 балла, - муниципальный и республиканский – 4 баллов. 6. Результативно зафиксированное проведение открытых мероприятий: НОД, проекты (при наличии оформленного методического материала конспекта, проекта и т.д.) – 1 балл за каждый материал.	3	
3.3.	Обеспечение информационной открытости ДОО.	Обновление содержания сайта ДОО (размещение методических разработок) - 5 баллов.	5	Самооценка деятельности педагога: - перечень информации на сайте, - перечень методических разработок.
Итого по показателю – 31 балл				
Показатель 4. Работа с семьей				
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Организация и проведение мероприятий с родителями (коллективные нетрадиционные формы), в том числе открытые мероприятия - 2 балла.	2	Самооценка деятельности педагога: отзывы (журнал предложений), фотоотчет (сайт ДОО).
4.2.	Работа с обращениями граждан.	Наличие положительных отзывов – 3 балла.	3	Информация старшего воспитателя (журнал обращений граждан, журнал учета обращений граждан по телефону, сайт ДОО в сети Интернет), благодарственные письма.
Итого по показателю – 5 баллов				
<b>ИТОГО БАЛЛОВ: 53 балла</b>				

**Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре:**

№ п/п	Значение критерия	Способ оценивания	Макс. кол-во баллов	Наличие подтверждающих документов
Показатель 1. Эффективность реализации образовательной программы ДОО				

1.1.	Обеспечение выполнения ФГОС ДО к условиям реализации ООП ДО: личный вклад педагога в создание развивающей предметно - пространственной среды в зале на территории ДОО.	- Обновление, расширение систематизация материалов развивающей предметно - пространственной среды зала, - учебно – методическое, наглядное пособие – 2 балла за каждое.	6	Самооценка деятельности педагога: перечень самостоятельно разработанных учебно – методических, наглядных пособий.
1.2	Участие воспитанников, в конкурсах, олимпиадах и др. мероприятиях.	1.2.1. Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, мероприятиях – 3 балла. 1.2.2. Наличие призовых мест, наград в конкурсах, соревнованиях, мероприятиях: - муниципальный и республиканский – 5 баллов.	3 5	Самооценка деятельности педагога: результаты участия: грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников.
1.3.	Информационное обеспечение реализации ООП ДО.	Использование в образовательной деятельности информационно – коммуникативных технологий (ИКТ), в том числе ЭОР: 1 балл – педагог использует разработанные традиционные электронные средства обучения (презентация), 2 балла – педагог использует электронные образовательные ресурсы (ЭОР), разработанные электронные средства обучения (презентация, игры, упражнения для интерактивной доски), 3 балла - педагог разработал и использует электронные средства обучения, электронные образовательные ресурсы (ЭОР).	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень используемых, в том числе разработанных электронных средств обучения, - фотоотчет образовательной деятельности.
Итого по показателю – 17 баллов				
Показатель 2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников				
2.1.	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОО.	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 2 балла.	2	Информация медицинской сестры
Итого по показателю - 2 балла				
Показатель 3. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности				

3.1.	Участие в инновационной (методической, организационной) деятельности.	1.Руководство в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для руководителей групп). Реализация плана группы, площадки (за отчетный период): - в полном объеме – 3 балла, - частично - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о выполнении плана работы групп, площадки.
3.2.		2.Участие в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для членов групп): - активное участие в работе группы, площадки (согласно плана работы группы за отчетный период) – 3 балла - участие в работе группы, площадки (1раз) - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о результатах участия педагога.
3.3.	Результативность презентации собственного опыта.	1.Наличие публикаций – 4 балла 2.Трансляция опыта работы (наличие оформленного опыта работы) на: - методических мероприятиях на уровне ДОО, ресурсных центрах, конференциях, совещаниях, городского, республиканского уровней - 5 баллов. 3.Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах- 3 балла 4.Результативное участие в заочных конкурсах, на уровне: муниципальный и республиканский – 4 балла, российский и международный – 1 балл; 5. Результативное участие в очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях: - ДОО - 2 балла - муниципальный и республиканский – 4 балла, 4.Результативно зафиксированное проведение открытых мероприятий: НОД, проекты (при наличии оформленного методического материала конспекта, проекта и т.д.) – 1 балл за каждый материал.	4 5 3 5 6 3	Самооценка деятельности педагога: - результативное зафиксированное участие: грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места; - оформленный опыт работы педагога.

3.4.	Обеспечение информационной открытости ДОО.	Обновление содержания сайта ДОО (размещение методических разработок педагога) - 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень информации на сайте, - перечень методических разработок.
Итого по показателю - 32 балла				
Показатель 4. Работа с семьей				
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Организация и проведение мероприятий с родителями (нетрадиционные формы), в том числе открытые мероприятия - 4 балла.	4	Самооценка деятельности педагога: отзывы (журнал предложений), фотоотчет (сайт ДОО). Информация старшего воспитателя
4.2.	Работа с обращениями граждан.	Наличие положительных отзывов – 3 балла.	3	Информация старшего воспитателя (журнал обращений граждан, журнал учета обращений граждан по телефону, сайт ДОО в сети Интернет), благодарственные письма.
Итого по показателю - 7				
ИТОГО БАЛЛОВ: 58 баллов				

**Показатели эффективности деятельности учителя – логопеда:**

№ п/п	Значение критерия	Способ оценивания	Максимальное количество баллов	Наличие подтверждающих документов
<b>Показатель 1. Эффективность реализации образовательной программы ДОО</b>				
1.1.	Обеспечение выполнения ООП ДО.	1. Доля детей, успешно прошедших коррекционно – развивающие программы в рамках логопункта: - от 30% до 50 %-3 балла - от 51% и выше – 5 баллов $N=(A/B)*100\%$ , где А - количество детей, успешно прошедших коррекционно – развивающие программы, В - всего детей, приступивших к освоению коррекционно – развивающих программ.	5	Самооценка деятельности педагога: протокол обследования речи (за отчетный период). Информация старшего воспитателя по результатам обследования речи.
		2. Динамика усвоения коррекционно – развивающих программ в рамках ПМПк (за отчетный период) – 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: протокол обследования речи (за отчетный период).

1.2.	Обеспечение выполнения ФГОС ДО к условиям реализации ООП ДО: личный вклад педагога в создание развивающей предметно - пространственной среды в кабинете.	1.Обновление, расширение систематизация материалов развивающей предметно - пространственной среды кабинета: учебно – методическое пособие – 2 балла за каждое.	6	Самооценка деятельности педагога: - перечень самостоятельно разработанных учебно – методических, наглядных пособий.
1.3.	Участие воспитанников, в конкурсах.	1.2.1.Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, мероприятиях – 1 балл. 1.2.2. Наличие призовых мест, наград в конкурсах: - муниципальный и республиканский – 5 баллов.	1 5	Самооценка деятельности педагога: результаты участия: грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников.
1.4.	Информационное обеспечение реализации ООП ДО.	Использование в образовательной деятельности информационно – коммуникативных технологий (ИКТ), в том числе ЭОР: 1 балл – педагог использует разработанные традиционные электронные средства обучения (презентация), 2 балла – педагог использует электронные образовательные ресурсы (ЭОР), разработанные электронные средства обучения (презентация, игры, упражнения для интерактивной доски), 3 балла - педагог разработал и использует электронные средства обучения, электронные образовательные ресурсы (ЭОР).	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень используемых, в том числе разработанных электронных средств обучения, - фотоотчет образовательной деятельности.
Итого по показателю – 23 балла				
Показатель 2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников				
2.1.	Обеспечение безопасности пребывания воспитанников в ДОО	Отсутствие травматизма среди воспитанников во время образовательного процесса - 2 балла.	2	Информация медицинской сестры
Итого по показателю – 2 балла				

Показатель 3. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности				
3.1.	Участие в инновационной (методической, организационной) деятельности.	1.Руководство в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для руководителей групп). Реализация плана группы, площадки (за отчетный период): - в полном объеме – 3 балла, -частично - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о выполнении плана работы групп, площадки.
		2.Участие в работе проектных, проблемных, творческих группах, стажировочной площадки (для членов групп): - активное участие в работе группы, площадки (согласно плана работы группы за отчетный период) – 3 балла, - участие в работе группы, площадки (1раз) - 1 балл.	3	Отчет руководителя группы о результатах участия педагога.
3.2.	Результативность презентации собственного опыта.	1.Наличие публикаций – 3 балла	3	Самооценка деятельности педагога: - результативное зафиксированное участие: грамоты, дипломы и др. документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников, - оформленный опыт работы педагога.
		2.Трансляция опыта работы (наличие оформленного опыта работы) на: - методических мероприятиях на уровне ДОО, ресурсных центрах, конференциях, совещаниях, городского, республиканского уровней - 3 балла.	3	
		3.Участие в конкурсах профессионального мастерства, проектах- 3 балла.	3	
		4.Результативное участие в заочных конкурсах, на уровне: - муниципальный и республиканский – 3 балла, - российский и международный – 1 балл.	4	
		5. Результативное участие в очных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, мероприятиях:	5	

		- ДОО - 2 балла, - муниципальный и республиканский – 3 баллов. 6.Результативно зафиксированное проведение открытых мероприятий: НОД, проекты (при наличии оформленного методического материала конспекта, проекта и т.д.) – 1 балл за каждый материал.	3	
3.3.	Обеспечение информационной открытости ДОО.	Обновление содержания сайта ДОО (размещение методических разработок педагога) - 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: - перечень информации на сайте, - перечень методических разработок.
Итого по показателю – 27 баллов				
Показатель 4.Работа с семьей				
4.1.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	1. Организация и проведение мероприятий с родителями (коллективные нетрадиционные формы), в том числе открытые мероприятия - 3 балла.	3	Самооценка деятельности педагога: отзывы (журнал предложений), фотоотчет (сайт ДОО). Информация старшего воспитателя.
4.2.	Работа с обращениями граждан.	Наличие положительных отзывов – 3 балла.	3	Информация старшего воспитателя (журнал обращений граждан, журнал учета обращений граждан по телефону, сайт ДОО в сети Интернет), благодарственные письма.
Итого по показателю – 6 баллов				
<b>ИТОГО БАЛЛОВ: 58 баллов</b>				

Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности в баллах. **Стоимость одного балла определяется** по формуле:  $b = 100\% / \text{максимальное количество баллов}$ , где  $b$  – стоимость одного балла, 100% - максимальный размер надбавок. **Размер надбавки (%)** рассчитывается по формуле: стоимость 1 балла (%) \* количество набранных баллов. Размер надбавки может быть снижен в соответствии с показателями, понижающими надбавки за интенсивность и качество.

**Примечание:**

1.Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов ДОО служит оценочный лист эффективности и качества профессиональной деятельности педагога образовательной организации.

**Оценочный лист эффективности и качества профессиональной деятельности педагога**

Фамилия, имя, отчество педагога *ОО специализация (воспитатель, муз. руководитель и т.д.)*  
 за \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 (период)

Перечень подтверждающих материалов согласно критерия оценки	Самооценка показателя педагога (в баллах)	Оценка экспертной комиссии (в баллах)
<b>Показатель 1. Эффективность реализации образовательной программы ДОО</b>		
1.1.		
1.2. и т.д.		
<b>Показатель 2. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников</b>		
2.1. и т.д.		
<b>Показатель 3. Эффективность инновационной (методической, организационной) деятельности</b>		
3.1. и т.д.		
<b>Показатель 4. Работа с семьей</b>		
4.1. и т.д.		
<b>Показатель 5. Выполнение работ, не связанных с профессиональной деятельностью</b>		
5.1. и т.д.		

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

Подпись \_\_\_\_\_ / ФИО педагога

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.

Председатель комиссии: \_\_\_\_\_ / (Ф.И.О.)

Члены комиссии: \_\_\_\_\_ / (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ / (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ / (Ф.И.О.)

**Примечание:****1 этап:**

1. Педагог самостоятельно заполняет оценочный лист эффективности и качества профессиональной деятельности в баллах за каждый показатель результативности, с указанием итогового балла и приложением подтверждающих материалов.

2. Оценочный лист передается председателю экспертной комиссии.

**2 этап:**

1. Экспертная комиссия проводит итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период - квартал.

2. Результаты итоговой экспертной оценки оформляются комиссией в индивидуальном оценочном листе в баллах за каждый показатель результативности. Количество баллов может изменяться в сторону увеличения или уменьшения.

3. Оценочный лист завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

4. На основании оценочного листа руководитель ОО издает приказ о назначении надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы.

5. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов:

– педагоги готовят оценочные листы на заседание экспертной комиссии до 5 числа следующего за отчетным периодом (апрель, июль, октябрь, январь);

– руководитель рассматривает представленные материалы до 15 числа следующего за отчетным периодом и проводит итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период;

– 16-19 числа следующего за отчетным периодом педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;



– до 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом руководителем ОО издается приказ для начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы на установленный срок - квартал.

6. Определяются следующие отчетные периоды за квартал:

– за I квартал: январь, февраль, март (выплаты производятся ежемесячно с 01 апреля по 31 июня);

– за II квартал: апрель, май, июнь (выплаты производятся ежемесячно с 01 июля по 31 сентября);

– за III квартал: июль, август, сентябрь (выплаты производятся ежемесячно с 01 октября по 31 декабря);

– за IV квартал: октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся ежемесячно с 01 января по 31 марта).

*Приложение № 5*

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об экспертной комиссии по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №108» г. Сыктывкара**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №108» г. Сыктывкара (далее - МАДОУ).

1.2. Положением определяется порядок деятельности экспертной комиссии (далее - Комиссия) по проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МАДОУ.

1.3. Комиссия избирается на заседании Педагогического совета в количестве 5 человек, из наиболее компетентных и опытных членов педагогического состава работников МАДОУ.

1.4. Состав Комиссии, сроки ее действия утверждаются приказом руководителя МАДОУ.

1.5. Комиссию возглавляет председатель - старший воспитатель МАДОУ.

1.6. Комиссия руководствуется в своей деятельности локальными актами МАДОУ: Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №108» г. Сыктывкара.

### **2. Основные задачи**

2.1. Определение эффективности и качества деятельности педагогических работников МАДОУ;

2.2. Повышение результативности методической и инновационной деятельности педагогических работников МАДОУ.

### **3. Основные функции Комиссии**

3.1. Комиссия осуществляет следующие функции:

- производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МАДОУ на основании представленных оценочных листов;

- вносит корректировки в показатели эффективности деятельности педагогических работников МАДОУ;

- изучает информацию, представленную руководителем МАДОУ, заместителем директора по АХЧ, руководителями творческих, проектных групп о творческой, научной, методической деятельности педагогических работников МАДОУ;

- определяет размер стимулирующих выплат в баллах на основании изученных информационных материалов.

### **4. Права и обязанности членов комиссии**

- 4.1. Члены комиссии имеют право:
- 4.1.1. Вносить предложения в повестку заседания комиссии.
- 4.1.2. Требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования.
- 4.2. Члены комиссии обязаны:
- 4.2.1. Присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе комиссии.
- 4.2.2. Объективно подходить к оценке труда педагогических работников МАДОУ. При принятии решения руководствоваться нормативными документами.

## 5. Порядок работы комиссии

- 5.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.
- 5.2. Комиссия собирается ежеквартально для установления стимулирующих надбавок педагогическим работникам МАДОУ на основании показателей эффективности и качества их профессиональной деятельности. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно.
- 5.3. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.
- 5.4. *Председатель Комиссии:*
- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
  - вносит предложения по изменению состава Комиссии;
  - решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
  - подписывает протокол Комиссии;
  - несет персональную ответственность за результаты работы Комиссии.
- 5.5. *Секретарь Комиссии:*
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
  - знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
  - организует заседания и ведет протоколы Комиссии;
  - формирует выписку из протокола заседания;
  - подписывает протокол Комиссии.
- 5.6. *Члены комиссии:*
- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной и письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
  - иницируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящемуся к компетенции Комиссии.
- 5.7. *Педагогические работники:*
- оценивают свою деятельность согласно утвержденных показателей и критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности на основании статистических данных, результатов мониторинга, анализа документации;
  - вносят результаты самооценки в оценочный лист эффективности и качества профессиональной деятельности (при заполнении оценочного листа указывается самооценка в баллах и ссылка на подтверждающие документы);
  - представляют заполненный оценочный лист с приложением председателю Комиссии.
- 5.8. *Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов:*
- педагоги готовят оценочные листы на заседание экспертной комиссии до 5 числа следующего за отчетным периодом (апрель, июль, октябрь, январь);
  - руководитель рассматривает представленные материалы до 15 числа следующего за отчетным периодом и проводит итоговую экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период;
  - 16-19 числа следующего за отчетным периодом педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

– до 30 числа месяца, следующего за отчетным периодом руководителем МАДОУ издается приказ для начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы на установленный срок – квартал.

5.9. Определяются следующие периоды выплат за квартал:

– за I квартал: Январь, февраль, март (выплаты производятся ежемесячно с 01 апреля по 31 июня);

– за II квартал: Апрель, май, июнь (выплаты производятся ежемесячно с 01 июля по 31 сентября);

– за III квартал: Июль, август, сентябрь (выплаты производятся ежемесячно с 01 октября по 31 декабря);

– за IV квартал: Октябрь, ноябрь, декабрь (выплаты производятся ежемесячно с 01 января по 31 марта).

5.10. Комиссия в установленные сроки на основе представленных материалов проводит итоговую экспертную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с утвержденными критериями. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

5.11. При оценке профессиональных достижений Комиссия на своем заседании:

– выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;

– проводит оценку обоснованности самооценки деятельности педагогического работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;

– комиссия на своем заседании имеет право изменить балльную оценку педагогического работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения.

5.12. Оценочный лист профессиональных достижений педагога, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу.

5.13. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами.

5.14. Протокол решения Комиссии служит основанием установления надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы. Протоколы хранятся у руководителя МАДОУ.

5.15. Педагогические работники МАДОУ имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

5.16. В случае несогласия педагога МАДОУ с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности данной Комиссией, он вправе в утвержденные сроки подать в Комиссию МАДОУ апелляцию.

5.16.1. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

5.16.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

5.16.3. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и педагог МАДОУ, подавший апелляцию.

5.16.4. В присутствии педагога МАДОУ, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией.

5.16.5. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается ее решением.

5.17. Решение о лишении и уменьшении надбавки за высокие результаты и качество выполняемой работы устанавливается приказом руководителя МАДОУ на основании решения Комиссии МАДОУ.



### Анализ общего фонда оплаты труда (ФОТ)

	ПЛАН (штатное)	ФАКТ
<i>1. Фонд должностных окладов, всего</i>		
<b>в том числе:</b>		
<b>1.1. тарифная ставка (оклад)</b>		
<b>1.2. повышение ставки (оклада)</b>		
<i>2. Фонд компенсационных выплат, всего</i>		
<b>в том числе:</b>		
<b>2.1. доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, всего из них:</b>		
<i>* за работу в праздничные дни</i>		
<i>* за работу в ночное время</i>		
<i>* за работу с неблагоприятными условиями труда</i>		
<b>2.2. доплаты за работу, не входящие в круг основных должностных обязанностей</b>		
<b>2.3. доплаты молодым специалистам</b>		
<i>3. Фонд стимулирующих выплат, всего</i>		
<b>в том числе:</b>		
<b>3.2. выслуга лет</b>		
<b>3.1. стимулирующие выплаты по баллам</b>		
<b>из них:</b>		
<i>* сумма</i>		
<i>* процент</i>		
<b>3.1. стимулирующие выплаты премия</b>		
<b>из них:</b>		
<i>* сумма</i>		
<i>* процент</i>		
<i>4. Прочие доплаты и выплаты (средства на оплату лиц, замещающих уходящих в отпуск)</i>		
<i>ИТОГО:</i>		

### Анализ фонда оплаты труда педагогов (60%)

	ПЛАН (штатное)	ФАКТ
<i>1. Фонд должностных окладов, пед.персонал</i>		
<b>в том числе:</b>		
<b>1.1. тарифная ставка (оклад)</b>		
<b>1.2. повышение ставки (оклада)</b>		
<i>2. Фонд компенсационных выплат, пед.персонал</i>		
<b>в том числе:</b>		
<b>2.1. доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, всего из них:</b>		
<i>* за работу в праздничные дни</i>		

<i>* за работу в ночное время</i>		
<i>* за работу с неблагоприятными условиями труда</i>		
<b>2.2. доплаты за работу, не входящие в круг основных должностных обязанностей</b>		
<b>2.3. доплаты молодым специалистам</b>		
3. Фонд стимулирующих выплат, пед.персонал		
<b>в том числе:</b>		
<b>3.2. выслуга лет</b>		
<b>3.1. стимулирующие выплаты по баллам</b>		
<i>из них:</i>		
<i>* сумма</i>		
<i>* процент</i>		
<b>3.1. стимулирующие выплаты премия</b>		
<i>из них:</i>		
<i>* сумма</i>		
<i>* процент</i>		
<i>ИТОГО:</i>		

**Анализ фонда оплаты труда персонала (40%)**

	ПЛАН (штатное)	ФАКТ
1. Фонд должностных окладов, прочий персонал		
<b>в том числе:</b>		
<b>1.1. тарифная ставка (оклад)</b>		
<b>1.2. повышение ставки (оклада)</b>		
2. Фонд компенсационных выплат, прочий персонал		
<b>в том числе:</b>		
<b>2.1. доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, всего из них:</b>		
<i>* за работу в праздничные дни</i>		
<i>* за работу в ночное время</i>		
<i>* за работу с неблагоприятными условиями труда</i>		
<b>2.2. доплаты за работу, не входящие в круг основных должностных обязанностей</b>		
<b>2.3. доплаты молодым специалистам</b>		
3. Фонд стимулирующих выплат, прочий персонал		
<b>в том числе:</b>		
<b>3.2. выслуга лет</b>		
<b>3.1. стимулирующие выплаты по баллам</b>		
<i>из них:</i>		
<i>* сумма</i>		
<i>* процент</i>		
<b>3.1. стимулирующие выплаты премия</b>		
<i>из них:</i>		
<i>* сумма</i>		
<i>* процент</i>		
<i>ИТОГО:</i>		

**Таблица  
распределения и анализа фонда оплаты труда педагогов**

Должность (специальность, профессия)	Разряд, категория (класс) квалификацион- ная груп- па	Тарифная ставка (оклад)	% за кате- горию	сумма	% ста- жевых	сумма	% гра- моты	сумма	% пок- аз. эфф- ект.	сумма	Всего в месяц (7+8+9+10 +11+13)	Дне- й в мес- яце	Отр- абд- ней	Всего от- отраб.вре- мени	Район- ный коэффи- циент	Северная надбавка	Всего месячный фонд оплаты труда педагогов (14+15+16 +17)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>Воспитатели в том числе:</b>	-	20580,00	-	7203,00	-	3687,25	-	1694,42	-	18278,47	51443,14	-	-	46650,06	9330,01	23325,03	79305,10
воспитатель	б/к	6 860,00	60%	4116,00	20%	2195,20	10%	1097,60	52%	5707,52	19976,32	20	20	19976,32	3995,26	9988,16	33959,74
воспитатель	1 кат.	6 860,00	43%	3087,00	15%	1492,05	6%	596,82	85%	8454,95	20490,82	20	18	18441,74	3688,35	9220,87	31350,95
воспитатель	б/к	6 860,00		0,00		0,00		0,00	60%	4116,00	10976,00	20	15	8232,00	1646,40	4116,00	13904,40
<b>Итого остаток на премиальные выплаты</b>										<b>120694,90</b>							

**Периодическое издание**

**Вестник № 8, 2017**

**«Система оценки качества деятельности и стимулирования педагогических работников ДОО  
в условиях реализации ФГОС ДО»  
(из опыта работы МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №108» г. Сыктывкара)**

**(из опыта работы ресурсных центров и инновационных площадок сетевого  
взаимодействия дошкольных образовательных организаций МО ГО «Сыктывкар»)**

**Составитель:**

**Ивлева Татьяна Сергеевна,  
начальник отдела информационно-методического сопровождения  
МБУ «Центр психолого-педагогического и информационно – методического  
сопровождения»  
г. Сыктывкара**

**Учредитель:**

**Управление дошкольного образования  
администрации МО ГО «Сыктывкар»**

Редакционная коллегия:

**Горбунова Тамара Евгеньевна,**  
заслуженный работник РК, начальник Управления, *председатель редколлегии*  
**Мишарина Галина Ивановна,**  
почетный работник общего образования РФ,  
заместитель начальника Управления, *заместитель председателя редколлегии*  
**Коданева Елена Николаевна,**  
почетный работник общего образования РФ, начальник отдела развития дошкольного  
образования Управления, *член редколлегии*  
**Сборнова Наталья Владимировна,**  
почетный работник общего образования РФ,  
директор МБУ «ЦПП и ИМС» г. Сыктывкара, *член редколлегии*  
**Белых Светлана Сергеевна,**  
канд. экон. наук, доцент, почетный работник общего образования РФ,  
старший инспектор Управления, *член редколлегии*  
**Ивлева Татьяна Сергеевна,**  
начальник отдела информационно-методического сопровождения  
МБУ «ЦПП и ИМС» г. Сыктывкара, *член редколлегии*