

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад комбинированного вида № 35 «Звездочка»**

ПРИНЯТО

на заседании
педагогического совета протокол
№ 2 от 07.12.2017 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказ № 18 от 11.01.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о рейтинговой системе оценки результативности профессиональной деятельности
работников МБДОУ ДСКВ № 35 «Звездочка»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о рейтинговой системе оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ ДСКВ № 35 «Звездочка» (далее – ДОУ).

1.2. Положение распространяется на деятельность работников ДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность в соответствии с трудовым договором.

1.3. Положение определяет основные функции, цели, задачи и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности сотрудников, ее составляющие, организацию и технологию определения рейтинга работников в образовательном учреждении.

1.4. Положение о рейтинге рассматривается на заседании общего собрания работников ДОУ и утверждается приказом заведующего.

**II. Основные понятия, цели, задачи, функции и
принципы использования рейтинговой системы оценки
деятельности работников ДОУ**

2.1. Рейтинг - числовой показатель, отображающий важность или значимость определенного объекта или явления.

2.2. Цель рейтинга – способствовать достижению качества образования посредством получения объективной информации о состоянии профессиональной деятельности каждого работника ДОУ.

2.3. Задачи рейтинга:

2.3.1. Мотивация на достижение качественных результатов в образовательной и воспитательной деятельности, стимулирование роста квалификации, профессионализма, развитие творческой инициативы педагогов и других работников ДОУ, формирование рейтинговой культуры трудового коллектива;

2.3.2. Стимулирование постоянной самооценки деятельности работников ДОУ;

2.3.3. Стимулирование видов деятельности, способствующих повышению имиджа

2.3.4. Предъявление единых комплексных критериев для оценки уровня профессиональной компетентности и результативности работы каждого сотрудника;

2.3.5. Объективное распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;

2.3.6. Эффективное управление ростом профессионального мастерства, координация управленческой деятельности по повышению результативности профессиональной деятельности работников ДООУ, выработка эффективных управленческих решений руководством ДООУ и его структурных подразделений в области повышения качества образовательной деятельности, оценка и прогнозирование тенденций развития ДООУ.

2.4. В основу рейтинговой системы оценки профессиональной деятельности работников положены принципы:

- открытости и прозрачности определения рейтинга;
- учета индивидуальных особенностей профессионального развития работников;
- повышение потенциала внутренней оценки и самооценки каждого сотрудника.

2.5. Технология рейтинговой системы оценки профессиональной деятельности работников позволяет:

2.5.1. педагогу:

- реально представить результаты своего труда и профессиональное место в коллективе;
- увидеть свои резервы профессионального роста;
- иметь стимул к непрерывному личностному самосовершенствованию, профессиональному росту.

2.5.2. администрации ДООУ:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда педагога;
- совершенствовать систему морального и материального стимулирования профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с реальными результатами педагогической деятельности;

2.5.3. административно-обслуживающему персоналу:

- реально представить результаты своего труда, продуктивность и качество;
- иметь стимул к качественному выполнению должностных обязанностей.

III. Организация и технология рейтинговой системы оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДООУ

3.1. В основу механизма определения рейтинга работников ДООУ положено признание конечных результатов деятельности каждого сотрудника, продуктивности и качества его работы.

3.2. Объектами определения рейтинга являются показатели результативности и критерии их оценки, представленные в «Рейтинговых листах» разработанной творческой группой педагогов ДООУ и утвержденной приказом заведующего ДООУ.

3.2.1. Показатели результативности – это ключевые параметры, по которым оценивается деятельность работника; характеристики работы и рабочего поведения, составляющие необходимые и желаемые стандарты профессионализма. Все критерии имеют строго однозначную интерпретацию, раскрываемую в критериях.

3.2.2. Оценка критериев – фиксированное количественное выражение критериев.

3.3. Периодичность определения рейтинга – 1 раз в год по результатам работы за

учебный год;

3.4. Технология определения рейтинга:

3.4.1. Рейтинг работников определяется по результатам работы в отчетном периоде на основе результатов сданных форм (рейтинговые листы) .

3.4.2. Для определения рейтинга работник производит самооценку результативности деятельности за отработанный период и вносит ее в «индивидуальный рейтинговый лист» и предоставляет её для подсчета рейтинга в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера (рейтинговую комиссию). Карта, заполненная после указанного срока выплат стимулирующего характера, к рассмотрению не принимается.

3.4.4. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам (рейтинговая комиссия) МБДОУ ДСКВ № 35 «Звездочка» принимает решение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ на основании данных индивидуальных рейтинговых листов и заполняет протокол заседания рейтинговой комиссии.

IV. Ответственность

4.1. Ответственность за своевременное предоставление и достоверность информации, на основании которой определяется рейтинг, возлагается на работников.

4.2. Ответственность за сбор и подтверждение достоверности информации возлагается на заместителя заведующего по УМР, завхозов.

4.3. Контроль за вводом и обработкой значений критериев осуществляет председатель рейтинговой комиссии.

4.4. В соответствии с содержанием протокола заседания рейтинговой комиссии и приказом заведующего могут быть назначены должностные лица, для осуществления контроля за достоверностью значений критериев.

V. Делопроизводство

5.1. Результаты рейтинговой оценки результативности профессиональной деятельности работников (индивидуальные рейтинговые листы представлены в Приложении 1) и хранятся в методическом кабинете 5 лет.

Воспитатель (педагог)
ФИО _____ **Период оценивания** _____
Дата заполнения листа _____

| № | Показатель | Индикатор измерения | Целевое значение | Кол –во баллов | Источник информации | Само - оценка | Оценка комис - сии |
|---|--|--|---|----------------|---------------------|---------------|--------------------|
| РАЗДЕЛ 1. Обеспечение качественного уровня образования | | | | | | | |
| 1.1. | Достижения обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ по итогам мониторингов | Процент высокого уровня освоения программы | 95% | 3 | | | |
| | | | 85% | 2 | | | |
| | | | 75% | 1 | | | |
| 1.2. | Обеспечение доступности общего образования и сохранение численности контингента, обучающегося по программам дополнительного образования | динамика роста числа детей, охваченных (платными услугами) дополнительными общеразвивающими программами для детей дошкольного возраста | 70% - 100% | 2 | | | |
| | | | 50% - 70% | 1 | | | |
| 1.3. | Дисциплина труда | качественное ведение документации | без замечаний | 3 | | | |
| | | | с незначительными замечаниями | 1 | | | |
| | | | неоднократные замечания, невыполненные рекомендации | -3 | | | |
| 1.4. | Активная гражданская и общественная позиция | Субботники, городские мероприятия, акции и др. | От 3-5 | 2 | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|--|------------|--|--|--|
| | | | Больше 5 | 3 | | | |
| 1.5. | Создание наглядных пособий, дидактического материала, способствующих образовательному процессу | личный вклад воспитателя, эстетичность, новизна и актуальность | Высокий уровень от 3-х комплектов и выше | 3 | | | |
| | | | Средний уровень (1-2 шт) | 1 | | | |
| 1.6. | Обеспечение условий для развития навыков самообслуживания, организация уходовой деятельности | для детей младшего дошкольного возраста | | 10 | | | |
| 1.7. | Участие воспитанников в конкурсах | Выставки поделок и рисунков (оценивается по поглощению) | Участие на любом уровне | 1 | | | |
| | | | Призер на уровне ОО | 2 | | | |
| | | | Призер на уровне города | 3 | | | |
| | | | Призер на регион-ом уровне | 4 | | | |
| | | Очные конкурсы (педагог лично готовит детей / оценивается каждый конкурс Например: «Здоровейка», «Знают все мои друзья, знаю ПДД и я» и т.д.) | Участие на уровне ОО | 2 | | | |
| | | | Участие на муниципальном уровне | 3 | | | |
| | | | Участие на региональном уровне | 4 | | | |
| | | | За наличие призовых мест | + 1 | | | |
| | | Заочные конкурсы (оцениваются по поглощению) | Участие на любом уровне | 1 | | | |
| | | | Призер на муниципальном уровне | 2 | | | |
| Призер на региональном/ федеральном/ | 3 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|----------|--|--|--|
| | | | международном уровне | | | | |
| РАЗДЕЛ II. Инновационная деятельность педагога. Повышение профессиональной компетенции | | | | | | | |
| 2.1. | Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности | Обобщение опыта педагогической деятельности в городских СМИ, мастер-классы, тренинги, открытые уроки, выступления на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, педсоветах методических объединениях, обобщение опыта работы (за каждое) | На уровне ОО | 1 | | | |
| | | | На муниципальном уровне | 2 | | | |
| | | | На региональном уровне | 3 | | | |
| 2.2. | Участие в разработке и реализации новых творческих проектов, технологий, образовательных программ, методических объединений, педагогических советов | Наличие документа об участии, методического продукта (за каждое) | На уровне ОО | 1 | | | |
| | | | На муниципальном уровне | 2 | | | |
| | | | На региональном уровне | 3 | | | |
| 2.3. | Аттестация | Наличие категории (аттестационный лист) | Высшая | 5 | | | |
| | | | Первая | 3 | | | |
| 2.4. | Участие в работе аттестационных, экспертных комиссий, жюри, в судействе, творческих группах | | На уровне ОО (от 3 – х раз) | 1 | | | |
| | | | На муниципальном уровне | 2 | | | |
| | | | На региональном / федеральном уровне | 3 | | | |
| 2.6. | Работа в сетевых интернет – сообществах (с | Ведение собственных | Постоянное (минимум 3 публикации в | 3 | | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|--------------------|----------|--|
| | предоставлением ссылок с датой публикации) | блогов, сайтов, материалов в региональном депозитарии ЭОР | квартал – за каждые последующие 3 публикации +1 балл) | | | |
| Эпизодическое (1-2 публикации в квартал) | | | 2 | | | |
| Публикации на сайте ДОУ | | До 5 | 2 | | | |
| | | От 5 | 3 | | | |
| 2.7. | Повышение профессиональной компетенции | Прохождение добровольной сертификации | Наличие действующего сертификата | 5 | | |
| | | | Прослушивание семинаров / вебинаров он-лайн | 3 – 5 сертификатов | 2 | |
| | | За каждые 3 последующие | | 1 | | |
| | | Курсы повышения квалификации (превышающие обязательные: КРИПКиПРО, КРИРПО очные) | | 3 | | |
| 2.8. | Участие в профессиональных конкурсах | Уровень ДОУ | 2 и 3 место | 2 | | |
| | | | 1 место | 3 | | |
| | | Муниципальный уровень | Участие | 3 | | |
| | | | Призер | 5 | | |
| | | Региональный уровень | Участие | 4 | | |
| | | | призер | 6 | | |
| | | Всероссийский / | 3-5 шт | 2 | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|----------|------------|--|--|--|
| | | международный уровень (заочные платные конкурсы) | 6-10 шт | 3 | | | |
| 2.9. | Использование эффективных форм работы с родителями | Организация совместных мероприятий (ремонт в группе и на участке в ДОУ; субботники; праздники и т.д.) | До 5 | 1 | | | |
| | | | Больше 6 | 2 | | | |
| Максимальное количество баллов | | | | 100 | | | |

Подписи членов комиссии:

С оценочным листом ознакомлена:
