

Принято
Педагогическим советом МАУ ДО
«Детская хореографическая школа
«Ровесники»
Протокол № 3
« 24 » января 2023г.

«Утверждаю»
Директор МАУ ДО «Детская
хореографическая школа
«Ровесники»

Н.Н. Полякова

« 24 » января 2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях и показателях эффективности деятельности
педагогических работников
МАУ ДО «Детская хореографическая школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники»» (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 г. № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

1.2. Настоящее Положение регламентирует основания, порядок и условия формирования стимулирующих выплат по критериям и показателям эффективности деятельности педагогических работников МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники».

1.3. Целями оценки эффективной деятельности педагогических работников (далее – педагогов) являются:

- усиление материальной заинтересованности в оплате педагогического труда в зависимости от результатов работы путем оценивания результатов трудовой деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники»;
- повышение престижа и значимости профессионального мастерства;
- развитие творческой активности и инициативы.

1.4. Разработка критериев и показателей эффективной деятельности педагогических работников осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер выплат стимулирующего характера по

показателям эффективности деятельности педагогических работников должен определяться на основе объективных данных о степени их выполнения;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого педагогического работника в результате деятельности МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники», его опыту и уровню квалификации;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность – правила определения стимулирующих выплат по показателям эффективности деятельности должны быть понятны каждому педагогическому работнику МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники»;

- измеримость – достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым (в баллах).

2. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. Под критерием понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки эффективности деятельности педагогического работника. Критерий – это признак эффективности.

2.2. Под показателем критерия понимается объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности педагогического работника за определенный период времени по определенному критерию.

2.3. Критерии и показатели эффективной деятельности педагогических работников МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники» отражены в таблице, прилагаемой к Положению.

2.4. Все виды деятельности выполняются во внеурочное время (кроме особых запланированных мероприятий, оговоренных с руководством школы).

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Для оценки выполнения критериев и показателей эффективной деятельности педагогических работников каждому показателю присваивается балльный коэффициент.

3.2. С учетом установленных показателей каждый педагог набирает

определенное количество баллов.

3.3. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогов служит отчет о результатах деятельности (лист самооценки), в котором отражены личные профессиональные достижения, вклад в развитие системы образования, в общественно значимые проекты, направленные на развитие культуры и искусства за определенный период времени.

Педагог самостоятельно заполняет лист самооценки своего труда в соответствии с логикой отражения результатов профессиональной деятельности на основе критериев и показателей эффективности деятельности.

3.4. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности педагога на основе его личного отчета о результатах деятельности (листа самооценки) в МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники» приказом руководителя создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), состоящая из педагогических работников учреждения.

Комиссия действует на основании «Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат», утвержденного директором МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники». Председатель комиссии избирается сроком на один год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники». Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.5. Не менее чем за одну неделю до заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат педагогические работники передают в комиссию собственные отчеты о результатах деятельности (листы самооценки), содержащие расчет баллов на основе самооценки показателей эффективной деятельности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.6. Отчетные периоды определяются по итогам учебных полугодий.

3.7. Комиссия проводит на основе представленных в отчете и оценочном листе материалов экспертную оценку, возможную коррекцию эффективности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями и показателями.

3.8. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагога за отчетный период. Результаты

оформляются в баллах за каждый показатель эффективной деятельности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом (суммой баллов) педагога, подписывается всеми членами комиссии и утверждается приказом руководителя.

3.9. Исходя из размера фонда стимулирующих выплат на текущий период, общей суммы набранных баллов всех педагогических работников определяется денежный вес (цена) одного балла, и затем устанавливается размер стимулирующих выплат каждого педагогического работника.

3.10. Выплата вознаграждения педагогу производится вместе с выплатой основной заработной платы.

Приложение
к Положению о критериях и показателях эффективности
деятельности педагогических работников
МАУ ДО «Детская хореографическая школа «Ровесники»

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

| Критерии | Показатели критерия | Значение показателей в баллах |
|--|--|-------------------------------|
| 1. Концертно-творческая, выставочная деятельность общешкольного значения | Концертно-творческие, праздничные мероприятия, а также мероприятия, приуроченные к памятным датам, проводимые в школе: | |
| | Планирование, организация | 4 |
| | Проведение в качестве ведущих | 2 |
| | Видео- и звуковое оформление, сопровождение, техническая помощь | 1 |
| | Выступления учащихся, педагогов | 2 |
| | Концертно-творческие, праздничные мероприятия, а также мероприятия, приуроченные к памятным датам, проводимые вне школы (РДК, образовательные учреждения, администрация района и др.): | |
| | Планирование, организация | 4 |
| | Проведение в качестве ведущих | 2 |
| | Видео- и звуковое оформление, сопровождение, техническая помощь | 1 |
| | Выступления учащихся, педагогов | 2 |
| 2. Личный вклад в общественную жизнь, развитие культуры, искусства, национальных традиций села, района | Участие в общественно значимых проектах села, района (митинги, демонстрации, народные гуляния, праздничные мероприятия, мероприятия, направленные на сохранение и развитие национальных традиций и др.) | |
| | Планирование, организация (в том числе постановочная деятельность) | 8 |
| | Проведение в качестве ведущих | 4 |
| | Видео- и звуковое оформление, сопровождение, техническая помощь | 2 |
| | Выступления учащихся, педагогов | 4 |

| | | |
|---|--|-----|
| 3. Конкурсная деятельность | Достижения учащихся в рейтинговых конкурсах, утвержденных приказом Минкультуры Челябинской области | |
| | <i>Международный/всероссийский уровень</i> | |
| | <i>Региональный/областной/зональный уровень</i> | |
| | Лауреат (всех степеней) | 10 |
| | Дипломант (всех степеней) | 8 |
| | Участие | 4 |
| | Достижения учащихся в других конкурсах (нерейтинговых) | |
| | <i>Международный/всероссийский уровень</i> | |
| | <i>Региональный/областной/зональный уровень</i> | |
| | Лауреат (всех степеней) | 5 |
| Дипломант (всех степеней) | 3 | |
| Участие | 1 | |
| 4. Личный вклад в развитие образования, культуры и искусства | Участие педагогов в конкурсах, выставках, проектах, семинарах и т.д., имеющих профессионально-исполнительское, научно-методическое значение | |
| 8 | | |
| 5. Общественно значимые проекты, направленные на развитие образования, культуры и искусства | Постоянно действующие творческие проекты, коллективы школы (ансамбли, оркестры, «гостиные», циклы мероприятий и др.) | |
| | Организация работы, руководство | 6 |
| | Участие | 2 |
| | Работа жюри, активов, экспертных комиссий, советов, собраний и другой общественно значимой деятельности школы, села, района | |
| | Участие в работе (с правом голоса). Публичное выступление | 1 |
| | Участие в качестве секретаря | 1 |
| 6. Методическая работа | Разработка программного, методического обеспечения образовательного процесса | |
| | Разработка образовательной программы | 5 |
| | Разработка программы учебного предмета | 2 |
| | Составление сборников, разработок и др. методических материалов | 6 |
| 7. Информационное обеспечение деятельности школы | Предоставление информации, фото- и видеоматериалов о деятельности школы для публикации на сайте, в средствах массовой информации | |
| | | 2 |
| Итого: | | 100 |