

ПРИНЯТО
Общим собранием
ГБДОУ детского сада №13
Петродворцового района СПб
Протокол № 05 от 20.12.2018

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий
ГБДОУ детского сада №13
Петродворцового района СПб
Приказ № 197 от 29.12.2018 г.
 Н. А. Данилова



СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
ГБДОУ детского сада №13
Петродворцового района СПб
Протокол № 05 от 18.12.2018 г.
 Ю. В. Виниченко

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат
за эффективность деятельности педагогических работников
государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
познавательно-речевого развития воспитанников Петродворцового района
Санкт-Петербурга

Положение
о материальном стимулировании
вводится в действие
с "01" 01 2019 года

1. Общие положения

1.1. Положение основывается на распоряжении Комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р "Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга», определяет основания, критерии и порядок оценки эффективности деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 13 общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением познавательно-речевого развития воспитанников Петродворцового района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) и распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) педагогов».

1.2. Цель оценки эффективности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда педагогов от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части ФНД Учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников Учреждения. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.2. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией Учреждения и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции Учреждения.

2.3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельности, не допускается.

2.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФНД производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь – июнь, июль – декабрь).

2.5. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части ФНД производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу.

2.6. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри Учреждения и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

2.7. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.8. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.9. Работники один раз в определенный отчетный период, заполняют Портфолио результатов своей деятельности и передают старшему воспитателю для проверки и уточнения.

2.10. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в Учреждении приказом руководителя создается комиссия, состоящая из представителей администрации Учреждения, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в Оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

2.12. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется старшим воспитателем, заведующим Учреждения.

2.13. На основании представленных комиссией оценочных листов комиссия готовит заключение об эффективности деятельности педагогических работников Учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки руководителю Учреждения для подготовки доклада на Педагогическом совете Учреждения. Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета Учреждения.

2.13. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Учреждения, предоставляются на рассмотрение комиссии 25 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Учреждения и на других уровнях;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
- за нарушение режима дня, графика проведения занятий с воспитанниками.

3.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной заместителя заведующего по административно-хозяйственной части о порче или утере имущества.

3.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – до 20 числа месяца, предшествующего отчетному периоду – до 20 июня, до 20 декабря.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Ежемесячный размер стимулирующей части ФНД педагогов разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога.

В результате получается ежемесячный размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания
1	Уровень овладения воспитанником (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Соотношение количества воспитанников группы, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования, в процентах к численности воспитанников группы (ОО)	Педагогические наблюдения сделаны по всем основным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования - 10 баллов Результаты педагогических наблюдений отсутствуют - 0 баллов
2	Посещаемость воспитанниками ОО (группы ОО)	Доля воспитанников, фактически, посещающих ОО (группы ОО)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОО (группы ОО)	90-100 % - 10 баллов 70-90 % - 7 баллов 60-70 % - 5 баллов менее 60 % - 0 баллов
3	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы ОО (группы ОО) *	Низкий по сравнению со средним по Учреждению уровень заболеваемости воспитанников ОО (группы ОО)	Уровень заболеваемости (УЗ) – количество дней пропущенных по болезни за отчетный период приходящееся на одного воспитанника группы.	УЗ воспитанников группы ниже УЗ по ОО – 5 баллов.
4	Отсутствие травм у воспитанников ДОУ (группы) во время образовательного процесса	Отсутствие или наличие травм.	Отсутствие травм (показатель - 0)	0 баллов
5	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и	Доля мероприятий районного уровня, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	Соотношение количества мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы принимали участие, к общему количеству районных мероприятий,	За участие в мероприятии – 3 балла за каждое мероприятие За участие в мероприятии с получением призовых мест – 5 баллов

	городского уровня		проводимых для детей дошкольного возраста	<p>За участие в мероприятии с получением статуса Победителя – 10 баллов</p> <p>За участие в мероприятии – 5 баллов за каждое мероприятие</p> <p>За участие в мероприятии с получением призовых мест – 7 баллов</p> <p>За участие в мероприятии с получением статуса Победителя – 15 баллов</p>
6	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	За каждого педагогического работника	Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет – 1 баллов
7	Своевременное и качественное оформление документации педагогов ОО (план воспитательно-образовательной работы с детьми, табель посещаемости и др.)	Наличие своевременно и качественно оформленной документации педагогическими работниками ОО в соответствии с требованиями.		<p>За качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документация – 5 баллов;</p> <p>При наличии замечаний-0 баллов</p>
8	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	<p>Количество разнообразных форм, обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс.</p> <p>Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного</p>	<p>За каждую форму работы.</p> <p>Итоги анкетирования</p> <p>Документально подтвержденные данные о наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Каждая форма -1 балл</p> <p>Отсутствие - 0 баллов</p>

		процесса на деятельность педагога		
9	Степень активности педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников группы (Учреждения), в том числе праздников, соревнований, конкурсов	Статус участия педагога в проведении мероприятия	Документальное подтверждение статуса участия педагога в мероприятии. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	Исполнение ролей 1 балл; Исполнение роли «Деда Мороза» -2 балла Организатор, куратор мероприятия – 1 балл за каждое мероприятие
10	Степень готовности педагога к обобщению и распространению передового (в т. ч. собственного) педагогического опыта	Уровень, вид и периодичность проведения консультаций, мастер классов, открытых мероприятий, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) - 2 баллов; Ведение сайта – 7 баллов; статьи в СМИ, публикации – 5 баллов; Семинар (мастер-класс и пр.) всероссийского уровня - 10 баллов за каждый; регионального уровня - 7 баллов за каждый; Семинар (мастер-класс и пр.) районного уровня - 5 баллов за каждый; Семинар (мастер-класс и пр.) для педагогов Учреждения - 3 балла за каждый.
11	Содействие получению дополнительного образования воспитанниками группы (Учреждения) через системы	Кружки, клубы, экскурсии, досуги на безвозмездной основе проводимые для воспитанников группы (Учреждения)	Запланированные экскурсии Досуги вне плана Кружки – табель посещаемости, методическое	2 балла За мероприятие - 2 баллов Системность проведения -3 баллов

	<p>кружков, клубов, экскурсий, досугов на безвозмездной основе</p>		<p>обеспечение, программа, продукт деятельности Документально подтвержденные данные о проведении мероприятия, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</p>	
--	--	--	--	--

*Данный критерий при наличии в Учреждении более 2 групп раннего возраста может рассчитываться отдельно для групп раннего возраста и отдельно для групп дошкольного возраста.