

ПРИНЯТО
Общим собранием
ГБДОУ детского сада № 13
Петродворцового района СПб
протокол № 11 от 25.12.2024

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ГБДОУ детского сада № 13
Петродворцового района СПб
приказ №328 от 25.12.2024

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБДОУ детского сада № 13
Петродворцового района СПб
протокол № 9 от 25.12.2024
_____Н.С. Станкевич

П О Л О Ж Е Н И Е
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

1. Общие положения

1.1. Положение основывается на распоряжении Комитета по образованию от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», определяет основания, критерии и порядок оценки эффективности деятельности педагогического работника 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 деятельностью, 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 фиксации, 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 создаётся 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 отчётный 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 передаёт 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.

К педагогическим работникам применяются понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

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.

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала оценивания
1	Уровень овладения воспитанником ОО (группы ОО) необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям образовательной программы дошкольного образования	Педагогические наблюдения сделаны по всем основным областям основной образовательной программы дошкольного образования, данные проанализированы, составлены индивидуальные образовательные маршруты воспитанников – 10 баллов Результаты педагогических наблюдений отсутствуют - 0 баллов
2	Участие воспитанников ОО (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровней	Доля мероприятий районного и городского уровней, в которых воспитанники ОО (группы ОО) принимали участие	<p>За участие в мероприятии внутри сада – 1 балл за каждое мероприятие</p> <p>За участие в онлайн мероприятии – 1 балл за каждое мероприятие (художественно-эстетическое)</p> <p>3 балла за каждое мероприятие (видео постановка)</p> <p>За участие в районном мероприятии – 3 балла за каждое мероприятие</p> <p>За участие в районном мероприятии с получением призовых мест – 5 баллов</p> <p>За участие в районном мероприятии с получением статуса Победителя – 10 баллов</p> <p>За участие в городском мероприятии – 5 баллов за каждое мероприятие</p> <p>За участие в городском мероприятии с получением призовых мест – 7 баллов</p> <p>За участие в городском мероприятии с получением статуса Победителя – 15 баллов</p>
3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	<p>Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению: Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы;</p> <p>Выполнение планового показателя посещения воспитанниками ОО (группы ОО);</p> <p>Отсутствие или наличие травм</p>	<p>Уровень заболеваемости воспитанников группы ниже уровня заболеваемости по ОО – 5 баллов.</p> <p>90-100 % - 10 баллов 70-90 % - 7 баллов 60-70 % - 5 баллов менее 60 % - 0 баллов</p> <p>Отсутствие травм (показатель - 0)</p>
4	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и	<p>Уровень учреждения - 3 балла за каждый.</p> <p>Районный уровень - 5 баллов за каждый;</p>

		профессиональной подготовки и т.п.	Региональный уровень - 7 баллов за каждый; Всероссийский уровень- 10 баллов за каждый;
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Организация собственного сайта – 2 балла; Ведение сайта ГБДОУ – 7 баллов; Публикации в СМИ, публикации – 5 баллов;
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (районный, городской, всероссийский уровни)	Участие в профессиональных конкурсах районного уровня - 3 балла Призовое место - 5 баллов Победитель – 7 баллов за каждый;
			Участие в профессиональных конкурсах городского уровня - 5 баллов Призовое место - 7 баллов Победитель - 10 баллов за каждый;
			Участие в профессиональных конкурсах всероссийского уровня - 7 баллов Призовое место - 10 баллов Победитель – 15 баллов за каждый;
		Подготовка педагога (куратор)	2 балла за каждое мероприятие
		Участие в инновационной деятельности	5 баллов
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Использование в работе с детьми ИКТ – 3 балла
		Реализация проектной деятельности	Реализация 1 проекта – 1 балл
5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ – 2 балла
6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов	Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет — 1 балл
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Выступления, консультации и т.п. для педагогов ДОУ – 3 балла
7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	Наличие документа – 2 балла
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие плана по самообразованию – 1 балл (Индивидуальный маршрут в ЦНППМ)

8	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников	Отсутствие жалоб – 0 баллов
9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	За качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документация – 5 баллов; При наличии замечаний-0 баллов
10	Обеспечение доступности качества образования	Работа с детьми с особыми потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации)	За каждого ребенка с особыми потребностями - 2 балла
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	2 балла за каждую программу (проект, мероприятие)
11	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс.	Каждая форма -1 балл Отсутствие - 0 баллов
12	Степень активности педагога в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников группы (Учреждения), в том числе праздников, соревнований, конкурсов, экскурсий	Статус участия педагога в проведении мероприятия Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	Исполнение ролей 1 балл; Исполнение роли «Деда Мороза» - 2 балла Организатор, куратор мероприятия – 1 балл за каждое мероприятие Проведение экскурсии – 2 балла