

Принято
На общем собрании
Образовательного учреждения
Протокол № 2 от 08.04.2015



Утверждено
Заведующим
Н.В.Васиной
Приказ № 41 от 08.04.2015

ПОЛОЖЕНИЕ

О порядке распределения и назначения стимулирующих выплат из фонда доплат и надбавок Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 Калининского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2015

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение по применению показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 Калининского района Санкт-Петербурга определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ № 14 Калининского района Санкт-Петербурга, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190 –р.
- 1.3. Премирование педагогов производится из стимулирующей части фонда оплаты труда для педагогических работников .
- 1.4. Задачи оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - проведение системной самооценки педагогическими работниками собственных результатов профессиональной деятельности;
 - усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности;
 - использование результатов оценки при установлении педагогам выплат стимулирующего характера.

2. Основания и порядок проведения оценки

- 2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ГБДОУ № 14 служит информационная карта оценки качества труда, составленная на основании критериев эффективности деятельности педагогических работников, утвержденных Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 2071-р от 09.09.2013г, представляемая педагогами в экспертную комиссию.
- 2.2. Данные анкеты оценки качества труда позволяют оценить ключевые показатели эффективности работы педагогических работников.
- 2.3. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда являются показатели эффективности деятельности педагогических работников, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.
- 2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников создается экспертная комиссия на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующей детским садом.

- 2.5. Председателем экспертной комиссии является заведующий детским садом.
- 2.6. Итоговые полугодовые оценочные анкеты оценки качества труда рассматриваются на заседании экспертной комиссии. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Экспертная комиссия проверяет объективность данных, на основании всех материалов мониторинга, на их основе дает собственную оценку профессиональной деятельности педагогических работников с занесением ее в протокол за отчетный период в соответствии с критериями
- 2.7. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании комиссии не менее половины ее членов. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами за подписью председателя и всех членов комиссии.
- 2.8. Протокол решения экспертной комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат педагогическим работникам.
- 2.9. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право присутствовать на заседании экспертной комиссии и давать необходимые пояснения.
- 2.10. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников производится два раза в год.
- 2.11. В случае несогласия педагогическим работником с решением Комиссии, педагогический работник имеет право в течение трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением, технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляцию по другим основаниям Комиссия не принимает и не рассматривает.
- 2.12. По итогам оценки, данной экспертной комиссией, руководитель ОУ издает приказ о стимулирующих выплатах педагогическим работникам.

3. Критерии оценки

- 3.1. Эффективность деятельность педагогических работников образовательного учреждения оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим критериям:

педагогические работники (воспитатели):

№ п/п	Критерий оценки	Балл
1	создание условий для овладения воспитанниками образовательной организации образовательными областями основной общеобразовательной программы дошкольного образования – физическое развитие, познавательное развитие, речевое развитие, социально-коммуникативное, художественно-эстетическое	0 – 10
	профессиональная компетенция педагогических работников-распространение педагогического опыта в ДОУ, в районе (конкурсы педагогических достижений), в городе (городские конкурсы)	0 – 15

	международное участие в конкурсах	
2	посещаемость воспитанниками образовательной организации	0 – 10
3	снижение уровня заболеваемости воспитанниками образовательной организации;	0 – 10
4	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса.	0, минус 10
5	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	0-15
6	наставничество	0 – 5
7	своевременное и качественное оформление документации группы	0 – 10
8	взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	0 – 10
9	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности, норм кодекса профессиональной этики и служебного поведения.	0, минус 10
10	Взаимодействие с социальными партнерами и организация безвозмездной помощи ДООУ	0 - 3
11	Увеличение объема работы	0 - 6

педагогические работники (старший воспитатель):

№ п/п	Критерий оценки	Балл
1	создание условий в группах детского сада для овладения воспитанниками образовательной организации образовательными областями основной общеобразовательной программы дошкольного образования	0 – 10
	профессиональная компетенция педагогических работников-распространение педагогического опыта в ДООУ, в районе (конкурсы педагогических достижений) , в городе (городские конкурсы) международное участие в конкурсах	0 – 15
2	посещаемость воспитанниками образовательной организации	0 – 10
3	снижение уровня заболеваемости воспитанниками образовательной организации;	0 – 10
4	Отсутствие травм у воспитанников детского сада во время образовательного процесса.	0, минус 10
5	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	0-15

6	наставничество	0 – 5
7	своевременное и качественное оформление документации групп	0 – 10
8	взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	0 – 10
9	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности, норм кодекса профессиональной этики и служебного поведения.	0, минус 10
10	Взаимодействие с социальными партнерами и организация безвозмездной помощи ДОУ	0 - 3
11	Увеличение объема работы	0 - 6

педагогические работники (музыкальный руководитель):

№ п/п	Критерий оценки	Балл
1	создание условий для овладения воспитанниками образовательной организации образовательными областями основной общеобразовательной программы дошкольного образования –по видам музыкальной деятельности : восприятие(слушание музыки) Музыкально-ритмические движения, песенное творчество, пение, музыкально-игровое и танцевальное творчество	0 – 10
	профессиональная компетенция педагогических работников-распространение педагогического опыта в ДОУ, в районе (конкурсы педагогических достижений) , в городе (городские конкурсы) международное участие в конкурсах	0 – 15
2	посещаемость воспитанниками образовательной организации	0 – 10
3	снижение уровня заболеваемости воспитанниками образовательной организации;	0 – 10
4	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса.	0, минус 10
5	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях районного и городского уровня	0-15
6	наставничество	0 – 5
7	своевременное и качественное оформление документации	0 – 10
8	взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)	0 – 10
9	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и пожарной безопасности, норм кодекса профессиональной этики и служебного поведения.	0, минус 10
10	Взаимодействие с социальными партнерами и организация безвозмездной помощи ДОУ	0 - 3

11	Увеличение объема работы	0 - 6
----	--------------------------	-------

3.2. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности педагогического работника образовательного учреждения в баллах (баллы проставляются в графе «Балл»), затем оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются.

3.3. Заполненный оценочный лист анкеты подписывается педагогическим работником и является основанием для рассмотрения членов комиссии и распределения фонда стимулирования педагогических работников образовательного учреждения.

4 Регламент начисления баллов

4.1. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и суммируется.

4.2. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из фактического возможного количества баллов (по категориям работников) и суммы стимулирующей части фонда оплаты труда на оцениваемый период.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по категориям работников) делится на фактическую общую сумму баллов работников. Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника (денежное выражение одного балла умножить на набранную сумму баллов каждого сотрудника). Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого сотрудника выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в соответствии с набранными баллами.

5. Порядок рассмотрения экспертной комиссией вопроса стимулирования педагогических работников

5.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется два раза в год (январь, июнь). Премияльный период из расчета ежемесячных систематических или повторяющихся стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды: с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по представлению старшего воспитателя.

5.3. Старший воспитатель представляет экспертной комиссии аналитическую информацию (информационные карты оценки качества труда педагогических работников) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

5.4. Экспертная комиссия принимает решение о стимулировании и размере премии большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссией. Решение экспертной комиссией оформляется протоколом. На основании протокола экспертной комиссией руководитель издает приказ о стимулировании с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При несогласии с решением Комиссии, заведующий имеет право наложить вето для дальнейшего рассмотрения сложившейся ситуации с привлечением Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.

5.5. Педагогический работник ОУ, проработавший в учреждении **более 1 месяца**, имеет право

подать в Комиссию информационную карту. По итогам работы Комиссии может быть принято решение о назначении стимулирующей надбавки.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

- 6.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества работы данной экспертной комиссией, он вправе подать апелляцию.
- 6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки. В случае несогласия педагогическим работником с решением Комиссии, педагогический работник имеет право в течении трех рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт(факты) нарушения норм установленных Положением, технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными. Апелляции по другим основаниям Комиссия не принимает и не рассматривает.
- 6.4. Комиссия обязана в течение двух рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (выписка из протокола заседания Комиссии).
- 6.5. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением или технической ошибки, повлекшей ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, Комиссия и руководитель принимают экстренные меры для исправления ошибочного решения.
- 6.6. В случае несогласия педагогического работника с новым решением Комиссии, он имеет право обратиться в районную конфликтную комиссию.
- 6.7 Решения комиссии могут быть обжалованы в установленном законом порядке.
- 6.8 На заседания Комиссии при необходимости могут приглашаться педагогические работники для уточнения материалов, представленных ими в Комиссию.