



Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 60 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБДОУ детского сада № 60
Невского района
Санкт-Петербурга

07.11.2019г.

ПРИНЯТО

На общем собрании работников
ГБДОУ д/с № 60
Протокол № 2 от 07.11.2019г.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий ГБДОУ
детский сад № 60
Невского района Санкт-Петербурга
Н.П. Володченко
07.11.2019г.


ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 60 комбинированного вида Невского
района Санкт-Петербурга**

Санкт-Петербург
2019 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии:

- ТК РФ «Стимулирующие выплаты» (ст. 144-154, 282-288, 333);
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- распоряжения Правительства Санкт-Петербурга Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга».

1.2. Настоящее положение разработано в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации Российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом ГБДОУ детский сад № 60, регулирующим порядок и условия распределения выплат стимулирующего характера работникам ГБДОУ детский сад № 60.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.5. Настоящее положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников образовательного учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются 1 раз в полгода по результатам труда работников образовательного учреждения.

1.7. Основанием для стимулирования работников образовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников.

1.8. Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ГБДОУ детский сад № 60 и должны выплачиваться 1 раз в месяц.

1.9. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников ГБДОУ.

2. Цели стимулирования

Выплаты стимулирующего характера работникам ГБДОУ производятся с целью:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- развития творческой активности и инициативы;
- усиления материальной заинтересованности работников ГБДОУ.

3. Основания для стимулирования

3.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы ГБДОУ, за высокое качество работы.

3.2. Основаниями для стимулирования работников ГБДОУ являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности (Приложение к Положению).

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам ГБДОУ определяются в соответствии с настоящим Положением и Приложением к настоящему Положению.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. Все показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения оцениваются в баллах (Приложение).

5.2. Надбавка устанавливается педагогическим работникам при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

5.3. Для оценивания эффективности и результатов деятельности работник формирует персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией ,

в соответствии с показателями эффективности, предусмотренными в данном Положении, и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов.

5.4. Комиссия рассматривает представленные портфолио и формирует сводный «бальный» список работников.

5.5. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях). Указанная величина получается умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла, которая определяется путем деления суммы выделенных средств на количество баллов, набранных всеми работниками.

5.6. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа и квалификации.

5.7. Выплата надбавок осуществляется из фонда надбавок и доплат, как части фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего ГБДОУ.

5.8. Назначенная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода.

5.9. Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений педагогических работников ГБДОУ в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

5.10. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок на время испытательного срока баллы педагогическому работнику не начисляются.

5.8. Педагогический совет ГБДОУ в соответствии с Уставом, избирает специальную комиссию, в которую входят, члены педагогического коллектива ГБДОУ, а также профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда заработной платы.

6. Организация деятельности Комиссии

6.1. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников ГБДОУ избранный состав комиссии утверждается приказом руководителя.

6.2. Председатель комиссии избирается членами комиссии.

6.3. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Педагогического совета ГБДОУ, которое утверждается приказом по учреждению, один раз в год.

6.4. Состав комиссии в количестве не менее 5 человек избирается на заседании совета простым большинством голосов. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

6.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

6.7. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полгода. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем ГБДОУ.

6.8. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

6.9. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.

6.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

6.11. Протокол направляется руководителю учреждения, для издания приказа.

6.12. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

6.13. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

6.14. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм.

6.15. Руководитель учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3 дней со дня принятия заявления.

6.16. Комиссия по распределению стимулирующей части фонды оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники ГБДОУ вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

6.17. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается руководителю ГБДОУ. На основании протокола руководитель оформляет приказ о выплате конкретного размера стимулирующих надбавок педагогическим работникам.

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

ГБДОУ ДЕТСКОГО САДА № 60 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА,

реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования (далее по тексту ООП), финансируемую за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

_____ за первое / второе полугодие 202 года
(Ф.И.О., должность) (нужное подчеркнуть)

№ п/п	Показатель критерия	Расшифровка критерия	Расчет по критерию	Самостоятельная	Оценка рабочей группы Итого
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			
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	Участие районном мероприятии – 1 балл, городском – 2 балла, призовое место – 3 балла		
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Наличие уголка – 0,5 балла Наличие дидактического материала – 0,5 балла		
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм – показатель 0 Наличие зафиксированной травмы – минус 2 балла		
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	Присутствие – 0,5 балла Участие в ДОУ - 1 балл Участие в районном, городском мероприятии – 2 балла		

		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	Собственный сайт – 5 баллов, Количество опубликованных материалов в интернете- 1 балл, печатных статей, метод. рекомендаций и пр. – 3балла		
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Участие -1 балл, Призовое место : Районный – 2 балла, городской 4 балла, всероссийский – 5 баллов		
		Участие в инновационной деятельности	5 баллов		
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	Создание и использование собственных презентаций + конспект -1 балл		
		Реализация проектной деятельности	Отчет о проекте: документация, продукт - 3 балла		
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	От степени участия: от 1 до 3 баллов		
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	3 балла		
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Выступление, презентация – 1 балл		
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	5 баллов		
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие маршрута и его выполнение (1 раз в год) – 5 баллов		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	0 баллов – отсутствие жалоб, минус 5 баллов – обоснованная жалоба		
		Профориентационная работа,	Наличие		

		проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	мероприятия (досуг, праздник, круглый стол и т.д.) – 1 балл		
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы ОО – 1 балл (без замечаний), 0,5 балла (1-2 незначительных замечания), 0 баллов – грубые замечания, нарушения		
10.	Обеспечение доступности качественного образования	Работа с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и др.)	1 балл		
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	1 балл		

Итого:

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

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

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

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