

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД № 55 НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего
ГБДОУ детского сада № 55
Невского района Санкт-Петербурга
от « 30 » 08 2019 № 171/2
Т.Ю. Афанасьева



**Положение
о стимулировании и критериях эффективности деятельности
педагогических работников
государственного бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 55 Невского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Управляющим советом
ГБДОУ детского сада № 55
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол от « 30 » 08 2019 № 3)

УЧТЕНО

Мнение Профсоюзного Комитета
ГБДОУ детского сада № 55
Невского района Санкт-Петербурга
(протокол от « 29 » 08 2019 № 14)

Санкт-Петербург
2019

Положение
о стимулировании и критериях эффективности деятельности
педагогических работников
ГБДОУ детский сад № 55 Невского района Санкт-Петербурга

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, усиления материальной заинтересованности педагогов образовательного учреждения в повышении качества:
- образовательно-воспитательной деятельности;
 - научно-методической деятельности;
 - коммуникативной деятельности.
- 1.2. Положение регулирует порядок применения и определения размеров материального стимулирования.
- 1.3. Оплата, стимулирующая деятельность педагогов, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга №1994-р от 05.07.2019 г. «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга».

2. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ЭКСПЕРТНОЙ КОМИССИЕЙ, ВОПРОСОВ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогам с учётом критериев (Приложение 1), позволяющих оценить результативность и качество их работы.
- 2.2. Вопросы стимулирования рассматриваются экспертной комиссией по стимулирующим надбавкам ГБДОУ по каждому работнику.
- 2.3. Управляющим советом Образовательного учреждения принимаются критерии и подходы к оценке стимулирующих надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом ГБДОУ.
- 2.4. Каждый педагог формирует карту самоанализа по утвержденным в образовательном учреждении критериям и предварительно рассчитывает собственный «сводный балл качества» по итогам периода премирования; карта самоанализа сдаётся в экспертную комиссию по стимулирующим надбавкам; результатом промежуточной оценки должен стать сводный «балл» педагогов.
- 2.5. Утвержденный экспертной комиссией по стимулирующим надбавкам сводный список баллов оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии
- 2.6. На основании решения экспертной комиссии заведующий издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ГБДОУ по результатам их профессиональной деятельности за полугодие.
- 2.7. Экспертная комиссия вправе пересматривать критерии для оценивания качества труда и установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.
- 2.8. Ответственность за достоверность информации несет персонально каждый педагог ГБДОУ.
- 2.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по итогам работы педагога за предыдущий период (премиальный период). Премиальный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливается на следующие периоды:
- с 01 января по 30 июня

-с 01 июля по 31 декабря.

2.10. Конфликтная комиссия ГБДОУ рассматривает и разрешает возникшие проблемы при обращении в письменном виде по каждому обращенному персонально.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

- 3.1. Педагогическим работникам устанавливаются надбавки дифференцированно в зависимости от результата, положив в основу установленную норму: каждому критерию соответствует определенное количество баллов.
- 3.2. Педагогические работники за 15 дней до окончания премиального периода представляют в экспертную комиссию по стимулирующим надбавкам результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.
- 3.3. Надбавки устанавливаются на основе следующих расчетов:
 - а) вычисляется сумма баллов, полученная педагогом по критериям;
 - б) вычисляется общая сумма баллов, получаемая педагогами;
 - в) вычисляется стоимость одного балла, исходя из общей суммы на стимулирование деятельности педагогических работников;
 - г) персональный денежный размер стимулирующей надбавки педагога рассчитывается умножением «цены» одного балла качества на количество баллов, которое набрал сотрудник.
 - д) размер стимулирующих выплат не зависит от стажа, квалификации и образования педагога.
- 3.4. Распределение и назначение стимулирующих выплат по итогам полугодия производятся экспертной комиссией по материальному стимулированию не менее чем за 10 дней до окончания премиального периода.
- 3.5. Критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера могут быть пересмотрены на основании предложения Совета Образовательного учреждения и (или) работников учреждения не чаще 2-х раз в год.
- 3.6. Педагогическим работникам расчет размеров стимулирующих надбавок за результативность и качество трудовой деятельности производится пропорционально фактически отработанному времени согласно табеля учета рабочего времени (100 %: установленной надбавки за 100% отработанных в месяце дней).

4. УСЛОВИЯ ДЛЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК.

4.1. Условиями для назначения стимулирующих надбавок, являются:

- стаж работы в должности не менее 6-ти месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении, в тех случаях, когда ответственность за жизнь и здоровье воспитанников возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.2 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.

5.ЭКСПЕРТНАЯ КОМИССИЯ ПО РАСПРЕДЕЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат формируется с целью определения размеров стимулирующих надбавок за результативность и качество трудовой деятельности.

5.2. Состав экспертной комиссия включает представителей администрации, педагогов, членов профсоюзного комитета и не должен превышать 5 человек.

5.3.. Члены комиссии выбираются педагогическим советом ГБДОУ, состав утверждается приказом заведующего ГБДОУ. Секретарь комиссии избирается из числа членов комиссии на первом заседании большинством голосов.

В случае выбытия члена экспертной комиссии вакантное место занимает по согласованию с другими членами экспертной комиссии.

5.4.. Председателем экспертной комиссии назначается председатель профсоюзной организации ГБДОУ. Председатель экспертной комиссии несёт ответственность за её работу, грамотное и своевременное оформление документации.

5.5. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколом, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией ГБДОУ.

5.6.. Заседание экспертной комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее ½ членов комиссии. Решения экспертной комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующей на заседании.

5.7.. Заседания экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат проводятся два раза в год.

6. КОНФЛИКТНАЯ КОМИССИЯ

6.1. Конфликтная комиссия создается 1 раз в год. Состав конфликтной комиссии рассматривается на Совете Образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего ГБДОУ.

6.2. Функции комиссии:

- рассмотрение апелляций (в письменном виде) педагогических работников при несогласии с решением экспертной комиссии;

- определение коэффициентов профессионального роста и посещаемости педагогического работника;

- направление решения конфликтной комиссии в экспертную комиссию ГБДОУ.

6.3. Конфликтная комиссия уполномочена повысить, утвердить или понизить выставленные педагогическому работнику коэффициенты.

6.4. Комиссия вправе требовать и получать у администрации и педагогического работника необходимые сведения для решения спорных вопросов.

6.5. В Конфликтную комиссию входят:

- представитель профсоюзной организации в качестве председателя Комиссии;

- представитель администрации ГБДОУ (не являющийся членом Комиссии по распределению стимулирующих выплат);

- представитель педагогического коллектива ГБДОУ (не являющийся членом Комиссии по распределению стимулирующих выплат).

6.6. Заседания Конфликтной комиссии проводятся по мере необходимости.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГБДОУ детского сада № 55 Невского района Санкт-Петербурга

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности
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
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению
		Отсутствие травматизма обучающихся
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)
		Участие в инновационной деятельности
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями
		Реализация проектной деятельности
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ
6.	Степень вовлеченности в национальную систему	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)

	учительского роста	Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации
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.)
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности

Приложение № 1
к положению о стимулировании
и критериях эффективности деятельности
педагогических работников
ГБДОУ детский сад № 55
Невского района Санкт-Петербурга

Информационная карта
Сводный балл эффективности деятельности педагога
(воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре)
(Должность подчеркнуть)

(Фамилия, имя, отчество педагога)
за период с _____ по _____.

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Значения критерия	Шкала оценивания индикатора	Расчет педагога	Оценка экспертной комиссии
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	Мониторинг освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования	60%-80%-3 балла, 80%-100%-5 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		Участие в районных официальных конкурсах - 3 балла; победители - 5 баллов (за каждое выступление).		
.3	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	Мониторинг реализации системы оздоровительной работы	Полностью- 3 балла Частично-2 балла Не реализуется-0 баллов		
		Отсутствие травматизма обучающихся	Отсутствие травм	Отсутствие травм за период 3 балла Наличие травм 0 баллов		
.4	Обеспечение непрерывного повышения	Участие в семинарах, мастер-классах,		На базе ГБДОУ – 1 балл; районный уровень – 5		

профессионального мастерства	конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.		баллов; городской уровень – 10 баллов		
	Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций		На сайте ГБДОУ – 1 балл; районный уровень – 5 баллов; городской уровень – 10 баллов		
	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)		Районный -5 баллов Городской-10 баллов Общероссийский – 15 баллов		
	Участие в инновационной деятельности	Показ открытого мероприятия в рамках инновационных технологий	3 балла		
	Владение информационно-коммуникационными компетенциями		Высокий уровень 5 баллов Средний 3 балла Низкий 1балл		
	Реализация проектной деятельности	Программа проекта	Наличие плана проекта с фиксацией результата 5 баллов		

.5	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	Лист регистрации	Участие 10 баллов		
.6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	Приказ руководителя, план работы наставника	5 баллов		
		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	Выступление на педсоветах, семинарах, проведение консультаций, мастер-классов	На базе ГБДОУ – 3 балл; районный уровень – 5 баллов; городской уровень – 10 баллов		
.7	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации		10 баллов		
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	Наличие плана по самообразованию	5 баллов		

8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	Документально подтвержденные данные о наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога	Отсутствие жалоб за период 1 балл Наличие жалоб 0 баллов		
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	Наличие атрибутов к сюжетно-ролевым играм знакомящим детей с различными профессиями, консультаций для родителей	В полном объеме 5 баллов Имеется частично – 3 балла		
.9	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации		Качественная и полная документация – 5 баллов Ведение документации с замечаниями - 1 балл		
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.)				
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности				

СВОДНЫЙ БАЛЛ КАЧЕСТВА и эффективности

Подписи сторон:	Педагог:	Председатель комиссии:	
	<p align="center">_____</p> <p align="center">Подпись</p> <p align="center">_____</p> <p align="center">Фамилия, И.О.</p>	<p align="center">_____</p> <p align="center">Подпись</p> <p align="center">_____</p> <p align="center">Фамилия, И.О.</p>	<p align="center">Члены комиссии:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

