

Мотивированное мнение
профсоюзного комитета ГБДОУ
детский сад №25 Невского района
Санкт-Петербурга получено

Председатель профсоюзного
комитета ГБДОУ детский сад №25
Профком О.А. Ермолаева



26
ПРИНЯТО
Решением Общего собрания
ГБДОУ детского сада №25
Невского района Санкт-Петербурга

от 16.12.2019 № 4
Председатель Общего собрания
Дьяченко О.Л.

УТВЕРЖДЕНО
приказом по ГБДОУ детский сад
№25

от 27.12.2019 №105
Заведующий ГБДОУ
О.Г. Гущина



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах стимулирующего характера
педагогических работников
Государственного бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада №25 комбинированного вида
Невского района Санкт-Петербурга
(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Положение основывается на распоряжении 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 администраций районов Санкт-Петербурга", определяет основания, критерии и порядок оценки эффективности деятельности педагогических работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25 комбинированного вида Невского 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 Комиссией один раз в год по результатам работы за предыдущий учебный год в период с 1 по 10 сентября текущего учебного года.

2.5. Выплата стимулирующего характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, в которое не включается: пребывание в очередном или дополнительном отпусках, время нетрудоспособности, другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата. 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. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в Учреждении приказом руководителя утверждается «Экспертная комиссия по распределению стимулирующих выплат» (далее – Комиссия), состоящая из работников Учреждения, представителя профсоюзного комитета.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. Работники формируют Портфолио результатов своей деятельности и передают старшему воспитателю для проверки и направления в Комиссию не позднее 25 августа отчетного периода. В случае, если работник в данный период отсутствует по уважительной причине, документы предоставляются в электронном виде.

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. Оценочный лист передается работнику для ознакомления. В случае, если работник не согласен с оценкой Комиссии, указанной в оценочном листе, для решения спорных вопросов созывается внеочередное заседание Комиссии с участием работника и представителя администрации ДОУ.

2.13. На основании представленных 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 приказа на выплату. Заключение подписывается председателем комиссии и председателем профсоюзного комитета Учреждения.

3. Понижающие коэффициенты к итоговой сумме.

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме 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 предоставления отчетности и запрашиваемой информации или предоставления ошибочных или недостоверных сведений .

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы начисляются за фактически отработанное время, в которое не включается:

- пребывание в очередном или дополнительных отпусках;
- время нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялась средняя заработная плата.

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

4.3. Ежемесячный размер стимулирующей части ФНД педагогов разделить на общую

сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

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

В результате получается ежемесячный размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику. Стимулирующая выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

4.5. При увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение выплаты по итогам работы за весь период.