

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 81 комбинированного вида Центрального района Санкт - Петербурга**

**ПРИНЯТО**

Решением Общего собрания работников  
Образовательного учреждения  
Протокол от 17.01.2017 №2

**УТВЕРЖДАЮ**

Заведующий

 В.А. Бондаренко

Приказ от 17.01.2017 № 10



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы, о материальном поощрении и премировании работников**

**об установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы, о материальном поощрении и премировании работников**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об установлении доплат за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы, о материальном поощрении и премировании работников (далее - Положение) разработано на основе «Положения о системе оплаты труда работников» Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга (далее по тексту - Образовательное учреждение), является локальным нормативным актом Образовательного учреждения, регулирует систему начисления стимулирующих выплат (доплат и надбавок, компенсаций за вредные факторы труда; материальное поощрение и премирование) работникам Образовательного учреждения.

### **1.2. Положение разработано на основании:**

- Постановления Правительства Санкт-Петербурга «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» от 08.04.2016 г. № 256;

- Распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 г. № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;

- Распоряжения Комитета по образованию от 09.08.2013 г. № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций»;

- Распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 г. № 1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов СПб»;

- Распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

- Ежегодного Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

1.3. «Положение» разработано с целью усиления социально-экономической защиты работников Образовательного учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, применение современных образовательных технологий, повышение профессионального уровня, достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

1.5. Настоящим Положением вводятся следующие виды доплат и надбавок:

- Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавки за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы  
Приложение 1, 1.1, 1.2;

- Материальное поощрение и премирование работников по итогам года, в связи с профессиональными праздниками, в связи с юбилеями.

1.6. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном нормативном акте критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

1.7. Положение разрабатывается администрацией Образовательного учреждения, рассматривается и принимается решением Общего собрания работников Образовательного учреждения, утверждается заведующим;

*Первая редакция Положения об установлении доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество работы, о материальном поощрении и премировании работников утверждена протоколом Общего собрания работников от 26.08.2012 № 1.*

## **2. Порядок формирования средств для осуществления стимулирующих выплат работникам Образовательного учреждения**

2.1. Размер фонда доплат и надбавок Образовательного учреждения устанавливается на основании распоряжения учредителя в лице главы администрации Центрального района.

2.2. Размер фонда доплат и надбавок для осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается в размере не менее 60% от фонда доплат и надбавок Образовательного учреждения.

2.3. При отсутствии или недостаточности, соответствующих бюджетных финансовых средств заведующий вправе уменьшить, приостановить или отменить осуществление стимулирующих выплат.

## **3. Общие критерии для установления доплат и надбавок работникам**

3.1. Общие критерии определения качества работы педагогов (воспитателя, музыкального руководителя, педагога – психолога, инструктора по ФК

№ п\п	Общие критерии
1	Создание качественного образовательного пространства, комфортных и безопасных условий пребывания воспитанников; - выполнение плана посещаемости детей в группе (80%-100%); - отсутствие травм и травмоопасных ситуаций у воспитанников; - выполнение инструкций и приказа по охране жизни и здоровья воспитанников;
2	Освоение детьми образовательных стандартов: Высокий уровень реализации Образовательной программы дошкольного образования, Образовательной программы дошкольного образования адаптированной, для обучающихся с ОВЗ (ТНР) - зафиксированная положительная динамика развития воспитанников; Владение современной мониторинговой процедурой для определения уровня развития и образовательных потребностей воспитанников; Разработка индивидуального образовательного маршрута для воспитанников;
3	Ведение педагогической документации согласно номенклатуре дел, с учетом современных требований;
4	Организация открытой, мобильной предметно-развивающей и проектно-ориентированной среды в группе;
5	Создание единого образовательного пространства: педагог-ребенок-родитель. Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб). Обеспечение комфортных и эмоционально – благополучных условий для каждого воспитанника;

	Соблюдение прав и свобод воспитанников, содержащиеся в ФЗ «Об образовании в РФ», Конвенции о правах ребенка;
6	Соответствие профессиональных качеств педагога профессиональному стандарту педагога, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческая активность воспитателя. Социальная активности педагога: участие в мероприятиях, района, города; обобщение или презентация педагогического опыта; Участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, применение здоровьесберегающих технологий, разработка и реализация образовательных проектов;
7	Активное использование информационных технологий, электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе;

наименование выплаты	условия получения выплаты	показатели и критерии оценки эффективности деятельности	периодичность
<b>Стимулирующая надбавка</b> за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы; доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;	решение <b>Комиссии</b> по распределению и установлению доплат, надбавок;	- бальная система за выполненную работу (стоимость 1 балла – рассчитывается от суммы, которая составляет– 60 % от н. ф. Образовательного учреждения)	ежемесячно

8	Дополнительный критерий оценки качества работы педагога	Бальная система
	Развитие индивидуальных образовательных потребностей воспитанников (кружковая работа)	До 5 баллов за критерий

## 2.2 Общие критерии определения качества работы старшего воспитателя

№ п\п	критерии	Бальная система
1	Владение современными образовательными технологиями и методиками, эффективное применение их в практической профессиональной деятельности	До 1 балла за критерий
2	Осуществление информационно-методического обеспечения образовательного процесса с широким использованием ИКТ -ресурсов для повышения качества образовательной деятельности	До 1 балла за критерий
3	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	До 1 балла за критерий
4	Наличие\разработка актуальной методической документации (образовательная программа, годовой план работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д). - в соответствии с современными требованиями	До 2 баллов за критерий
5	Участие в профессиональных педагогических сообществах	До 1 балла за критерий
6	Ведение рабочей группы по разработке образовательных программ, экспертиза рабочих программ педагогов и специалистов	До 5 баллов за критерий
7	Реализация творческих образовательных и социальных проектов, участие в конкурсах, способствующих повышению престижа Образовательного учреждения	До 2 баллов за критерий

8	Ведение официального сайта Образовательного учреждения: - соответствие официального сайта нормативным требованиям РФ	До 2 баллов за критерий
10	Ответственный за профилактику коррупционных и иных	До 1 балла

правонарушений;	за критерий
-----------------	-------------

наименование выплаты	условия получения выплаты	В соответствии с критериями оценки качества работы и рабочей нагрузкой;	периодичность	размер выплаты
<p><b>Стимулирующая надбавка</b> за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы;</p> <p>Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;</p>	Решение <b>Комиссии</b> по распределению и установлению доплат, надбавок;	Балльная система (1 балл - 1000,0 рублей) за выполненную работу	ежемесячно	В зависимости от набранных баллов, по критериям определяющих эффективность и высокое качество работы педагога; <b>в пределах фонда</b> стимулирующих выплат, в соответствии с действующим Положением об установлении доплат и надбавок и материальном стимулировании работников;

#### 2.4. Критерии оценки качества работы заместителя заведующего по АХР

№ п\п	критерии	Балльная система
1	Подготовка Образовательного учреждения к новому учебному году: - соблюдение графика подготовки - наличие акта, полученного в срок (установленный Министерством образования и науки РФ)	До 3 баллов за критерий
2	Проведение мероприятий по обеспечению комплексной безопасности: - в соответствии с критериями паспорта безопасности;	До 3 баллов за критерий
3	Организация и контроль за проведением плановых и внеплановых ремонтных работ;	До 3 баллов за критерий
5	Выполнение современных требований к организации питания: - отсутствие предписаний	До 3 баллов за критерий
6	Ведение БД в АИАС «Параграф» - отсутствие замечаний	До 3 баллов за критерий
7	Своевременное ведение документации: - медицинской документации (отсутствие м\с) - оформление компенсации по оплате за детский сад на воспитанников - ведение табеля учета использования рабочего времени	До 1 балла за критерий
8	Учет собственности Образовательного учреждения в БД Санкт-Петербурга - своевременное размещение данных	До 3 баллов за критерий
9	Отчет по вакантным местам в Службу занятости Центрального района Санкт-Петербурга: - своевременно- 5 числа каждого месяца	До 1 балла за критерий
10	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности: - Выполнение функций контрактного управляющего; - Ведение документации по осуществлению закупок, публикация документов на площадке Сбербанк;	До 10 баллов за критерий

наименование выплаты	условия получения выплаты	В соответствии с критериями оценки качества работы и рабочей нагрузкой;	периодичность	размер выплаты
----------------------	---------------------------	---	---------------	----------------

<p><b>Стимулирующая надбавка</b> за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы;</p> <p>Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;</p>	<p>Решение <b>Комиссии</b> по распределению и установлению доплат, надбавок;</p>	<p>бальная система (1 балл - 1000,0 рублей) за выполненную работу</p>	<p>ежемесячно</p>	<p>В зависимости от набранных баллов, по критериям определяющих эффективность и высокое качество работы педагога;</p> <p><b>в пределах фонда</b> стимулирующих выплат, в соответствии с действующим Положением об установлении доплат и надбавок и материальном стимулировании работников;</p>
--	--	---	-------------------	--

## 2.5. Критерии оценки качества работы помощника воспитателя, уборщика служебных помещений

№ п/п	критерии	баллы
<b>помощник воспитателя</b>		
1	<p>Активно участвует в организации жизнедеятельности воспитанников. Осуществляет под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для социально-психологической адаптации, эмоционального благополучия воспитанников в группе.</p> <p>Совместно с медицинскими работниками и под руководством воспитателя обеспечивает сохранность и укрепление здоровья воспитанников, участвует в проведении мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению воспитанниками распорядка дня.</p>	До 1 балла за критерий
2	<p>Совместно с воспитателем группы организует питание и формирование культурно-гигиенических навыков у воспитанников во время еды</p> <p>- Отсутствие замечаний при организации питания</p>	До 1 балла за критерий
3	<p>Обеспечивает санитарное состояние помещений и оборудования.</p> <p>Сохраняет имущество, находящееся в групповом помещении и стоящее на балансе - отсутствие замечаний</p>	До 0,5 баллов за критерий
4	Социальная активность работника \участвует в общественной работе и общественных мероприятиях	До 0,5 баллов за критерий
5	Многолетний добросовестный труд \стаж работы в ГБДОУ детском саду № 81 (более 5 лет)	До 1 балла за критерий

наименование выплаты	условия получения выплаты	В соответствии с критериями оценки качества работы и рабочей нагрузкой;	периодичность	размер выплаты
<p><b>Стимулирующая надбавка</b> за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы;</p> <p>Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;</p>	<p>Решение <b>Комиссии</b> по распределению и установлению доплат, надбавок;</p>	<p>бальная система (1 балл - 1000,0 рублей) за выполненную работу</p>	ежемесячно	<p>В зависимости от набранных баллов, по критериям определяющих эффективность и высокое качество работы педагога;</p> <p><b>в пределах фонда</b> стимулирующих выплат, в соответствии с действующим Положением об установлении доплат и надбавок и материальном стимулировании работников;</p>

<b>Доплата работникам до минимальной заработной платы по региону</b>		
наименование выплаты	размер выплаты	фактор, обуславливающий получение выплаты

доплата до минимальной заработной платы по региону	Доведение 1,0 ставки работника до 19 000,0 рублей	Ежегодное соглашение о заработной плате в Санкт-Петербурге	Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге
--	---	--	---

## 2.6. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников

№ п\п	критерии	баллы
1	Обслуживание компьютерной техники Выполнение срочных и непредвиденных работ Работа в ночное время и выходные дни	До 1 балла за критерий
2	Курьер	До 3 баллов за критерий

наименование выплаты	условия получения выплаты	В соответствии с критериями оценки качества работы и рабочей нагрузкой;	пер иодичность	размер выплаты
<b>Стимулирующая надбавка</b> за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы; Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;	Решение <b>Комиссии</b> по распределению и установлению доплат, надбавок;	бальная система (1 балл - 1000,0 рублей) за выполненную работу	ежемесячно	В зависимости от набранных баллов, по критериям определяющих эффективность и высокое качество работы педагога; <b>в пределах фонда</b> стимулирующих выплат, в соответствии с действующим Положением об установлении доплат и надбавок и материальном стимулировании работников;

## 2.7. Порядок установления материального поощрения и премирования работников по итогам года, по итогам учебного года, в связи с юбилеями, за успешное и качественное выполнение плановых работ и заданий

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей);
- к государственным и профессиональным праздникам.
- в связи с награждением почетными грамотами и профессиональными дипломами.
- за непрерывный стаж работы в данном учреждении (25, 30, 40 лет)
- по итогам года.

## 3. Порядок установления доплат и надбавок

3.1. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) всем работникам, в том числе и заведующему, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей, а также за сложность и напряжённость в работе, устанавливаются в пределах утверждённого надтарифного фонда оплаты труда.

3.2. Доплаты и надбавки к должностному окладу заведующего, устанавливаются приказом, вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения.

3.3. Заведующий представляет на рассмотрение комиссии по рассмотрению установления доплат, надбавок и премий, предложение о размере доплат и надбавок работникам в

зависимости от объема, своевременности и регулярности выполняемых работ, а также степени сложности и качества работы, показателей эффективности деятельности педагогических работников в реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

3.4. На основании мотивированного решения комиссии (протокол заседания) заведующий издает соответствующий приказ об утверждении размера доплат и надбавок персонально каждому работнику.

3.5. Надбавки и доплаты устанавливаются в зависимости от объема, регулярности, а также степени сложности и качества выполняемой дополнительной работы в баллах к должностному окладу (ставке заработной платы).

3.6. Конкретный размер выплат определяется исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла. Цена балла может меняться в зависимости от изменения фонда надбавок и доплат.

3.7. Комиссия по доплатам и надбавкам принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии руководитель издает приказ о надбавках и доплатах. Единовременное поощрение работников ОУ производится на основании приказа руководителя согласно пунктам 2.5.

3.6. Надбавки и доплаты работникам устанавливаются **ежемесячно** и по итогам года.

3.7. **Надбавки и доплаты могут быть отменены или снижены приказом заведующего по согласованию с комиссией в случае привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудника в порядке, предусмотренном ст.192, ст. 193 Трудового Кодекса РФ.**

3.8. **При отсутствии или недостатке финансовых средств заведующий вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.**

#### **4. Регламент начисления баллов**

4.1. Результаты оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период на основании портфолио педагога, аналитических справок, анкет, самооценки сотрудников.

4.2. Каждый показатель результата деятельности педагога оценивается в баллах и суммируется, на основании чего определяется итоговая оценка и выплаты стимулирующего характера, рассчитанного по формуле:

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{ФНД}}{\text{мах кол-во баллов}} \quad \text{ФНД - фонд надбавок и доплат}$$

4.3. Сводный лист с соответствующими баллами подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись сотруднику и передается в Комиссию по доплатам и надбавкам.

4.4. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

4.5. Комиссия принимает решения на основании подсчета количества баллов в оценочном листе и оформляет протокол

4.6. Руководитель издает приказ на основании протокола комиссии, по оценке качества и эффективности работы педагога.

#### **5. Прочие выплаты для всех категорий сотрудников**

В целях повышения качества и результативности работы, социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, применяются единовременные выплаты согласно пункту 2.7 настоящего



«Положения»

## **6. Источники финансирования для установления надбавок и доплат**

6.1. Установление надбавок и доплат осуществляется из утверждённого надтарифного фонда оплаты труда Образовательного учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Санкт – Петербурга.

## **7. Делопроизводство**

7.1. Секретарь комиссии ведет делопроизводство.

7.2. Нумерация протоколов ведется от начала учебного года.

7.3. Протоколы заседаний Комиссии, индивидуальные карты работников для определения размера выплат стимулирующего характера – хранятся 1 год.

## **8. Порядок подачи и рассмотрения жалобы на результат оценки профессиональной деятельности**

8.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной Комиссией по доплатам и надбавкам, он вправе подать жалобу.

8.2 Жалоба подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии по доплатам и надбавкам с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

8.3. Жалоба не может содержать претензий к составу Комиссии по доплатам и надбавкам и процедуре оценки.

8.4. На основании поданной жалобы председатель Комиссии по доплатам и надбавкам в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи жалобы, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии по доплатам и надбавкам.

8.5. В присутствии педагога, подавшего жалобу, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

8.6. Оценка, данная Комиссией по доплатам и надбавкам на основе результатов рассмотрения жалобы, является не окончательной, педагог вправе обратиться в суд и оспорить решение комиссии, если считает, что решения Комиссии неправомерны и нарушены его права и свободы.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа заведующего.

9.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже одного раза в 5 лет и подлежат утверждению заведующим.

## **10. Приложения**

Приложение 1 Сводный лист

Приложение 1.1 Отчет о деятельности педагогического работника «Показатели эффективности деятельности педагога»

Приложение 2 Протоколы заседаний Комиссии

## СВОДНЫЙ ЛИСТ (Приложение 1)

Выполнение утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников по определению стимулирующих выплат за период работы  
таблица 1 (заместители заведующего)

№ п. п	Ф.И.О	Должность	Вид работы, за которую устанавливается доплата	Количество набранных баллов	Стимулирующая доплата за месяц в рублях
1					
				Итого:	

таблица 2 (работники)

№ п. п	Ф.И.О	Должность	Вид работы, за которую устанавливается доплата	Количество набранных баллов	Стимулирующая доплата за месяц в рублях
1					
				Итого:	

таблица 3 (педагогические работники)

№ п. п	Ф.И.О	Оценка качества деятельности на основании приложения 1.1 «Показатели эффективности деятельности педагога» (в баллах)	Решение комиссии - снижение размера стимулирующих выплат за недостаточно эффективную деятельность (в баллах)	Решение комиссии - увеличение размера стимулирующих выплат за выполнение работы в полном объеме (в баллах)	Стимулирующая доплата за месяц в рублях
1					
				Итого:	

## **Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников (далее по тексту - Положение) работников Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 81 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга) является локальным нормативным актом Образовательного учреждения и регулирует порядок начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам.

1.2. Положение разработано на основании:

- Распоряжения Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 г. № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов»;

-Распоряжения Комитета по образованию от 09.08.2013 г. № 1810-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций»;

-Распоряжения Комитета по образованию от 20.08.2013 г. № 1862-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, находящихся в ведении администраций районов СПб»;

-Распоряжения Комитета по образованию от 09.09.2013 г. № 2071-р «Об утверждении примерных показателей деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию, и образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»

1.3. В Положении используются следующие определения:

**Работодатель**- Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 81 комбинированного вида Центрального района Санкт-Петербурга (далее- по тексту Образовательное учреждение)

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем;

**Оплата труда** - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, настоящим Положением и трудовыми договорами.

### **2. Основание и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников**

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников производится в соответствии с:

- Распоряжением Комитета по образованию администрации Санкт-Петербурга от 11.10.2011 №2048-р «Об утверждении Критериев оценки качества труда учителей государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования»

- Методическими рекомендациями по установлению критериев оценки качества труда учителей образовательных учреждений, подведомственных исполнительным органам государственной власти Санкт-Петербурга, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования и финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

2.2. Данное Положение нацелено на усиление материальной заинтересованности педагогов и специалистов в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам его труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

2.4. При разработке критериев определения качества профессиональной деятельности использованы особенности образовательного процесса. При разработке критериев учитывался весь спектр профессиональной деятельности педагогов и специалистов Образовательного учреждения.

2.5. Количество выставляемых баллов за конкретный показатель не является фиксированным и может быть изменен в зависимости от значимости показателя. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности педагога и служит основанием для установления максимальной доплаты.

2.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

**- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, так как ответственность за жизнь и здоровье детей во время пребывания их в Образовательном учреждении возложена на педагогического работника;**

**- Отсутствие дисциплинарных взысканий;**

2.7. Работники Образовательного учреждения могут быть не представлены к стимулированию при нарушении **Правил внутреннего трудового распорядка** и других нормативных локальных актов Образовательного учреждения. Основанием для принятия решения является приказ заведующего о применении дисциплинарного взыскания. Отсутствие предоставления к стимулированию проводится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

2.8. Условия стимулирования определяются на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогов.

2.9. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников приказом заведующего назначается Комиссия по рассмотрению и установлению доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, эффективность и высокое качество работы; о материальном поощрении и премировании, работников.

2.10. Комиссия действует на основании Положения о Комиссии по рассмотрению и установлению доплат и надбавок.

2.11. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.12. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у заведующего. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.13. В установленные сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.14. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный

период (месяц) в соответствии с критериями данного Положения.

2.15. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.16. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Педагогические работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа каждого месяца (отчетного периода);

- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа каждого месяца (отчетного периода);

- после 18 числа каждого месяца (отчетного периода) в соответствии с решением комиссии издается протокол на основе изучения сводного листа, далее издается приказ заведующего, который передается в ЦБ для начисления заработной платы на установленный срок.

2.17. Педагогическим работникам, не представившим документы для экспертизы (оценочные листы с материалами результативности деятельности), баллы не начисляются.

2.18. В случае несогласия педагогического работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.19. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.20. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагогические работники имеют право обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участника образовательных отношений.

2.21. Комиссия имеет право вносить изменения, дополнения в критерии оценки эффективности работы педагогических работников, в оценочный лист, о чем составляется протокол, согласовывается на Общем собрании работников Образовательного учреждения и утверждается приказом заведующего.

### **3. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников**

#### **3.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по ФК**

	Критерии	Индикатор критерия	Максимальный балл
1	<b>Реализация программы - % овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООПДО;</b> - Динамика развития у детей по сравнению с предыдущим периодом (данные мониторинга, открытого мероприятия); от 70% до 100% - охвата детей в группе - ведение диагностической документации - владение процедурой мониторинга развития воспитанников	посещаемость воспитанников свыше 80%  наличие документации фиксация процедуры мониторинга	До 2 баллов за критерий   До 1 балла за каждый критерий
2	<b>Организация предметно-развивающей среды</b> - <b>безопасное пребывание</b> воспитанников - организация здоровьесберегающей и безопасной среды в группе - <b>предметно-развивающая</b> среда, проектно-ориентированная на возрастные и	отсутствие случаев травматизма, травматических ситуаций воспитанниками	До 1 балла за каждый критерий

	индивидуальные особенности детей в различных видах деятельности - <b>представление</b> информационного материала для родителей (оформление выставок, мини-музеев, презентаций)	отсутствие замечаний  фиксация информационного материала	
3	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников</b> - Активное привлечение родителей к участию в образовательном процессе, использование эффективных и разнообразных форм работы - Открытые мероприятия с участием родителей, педагогические встречи, оформление детских портфолио, организация совместных образовательных проектов - Отсутствие жалоб со стороны родителей	Наличие позитивных зафиксированных отзывов в адрес педагога и проведение мероприятий	До 1 балла за каждый критерий  До 0,5 баллов за критерий
4	<b>Внутрикорпоративное общение</b> - Взаимозаменяемость педагогов от 10 и более дней – 5 б до 7 дней – 2 б - Пропаганда среди коллег различных инновационных продуктов - Отсутствие конфликтных ситуаций	Внедрение и представление своего опыта на уровне Образовательного учреждения\ на уровне района	До 2 баллов за критерий До 0,5 баллов за критерий
5	<b>Методические объединения педагогов</b> - Проведение открытых занятий - Выступления на Педагогическом совете - Участник рабочей группы (разработка образовательных программ и проектов) - Участие\ победа или звание лауреата педагогического работника в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	Результативное зафиксированное участие педагога	До 1 балла за каждый критерий
6	<b>Внедрение современных образовательных технологий</b> - Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения - Создание методических разработок и публикаций и т.д.	Фиксация использования ИКТ в образовательной деятельности создание серии презентаций, видеоматериалов, медиатеки размещение различных информационных материалов на сайте	До 2 баллов за каждый критерий
7	<b>Организация мероприятий для воспитанников</b> -Участие в подготовке и проведении дополнительных мероприятий для воспитанников (кружковая работа) - До 5 баллов за критерий; - Ведение праздников и участие в театрализованных представлениях для детей - участие в мероприятиях не своей группы	Перечислить мероприятие	До 2 баллов за каждый критерий
8	Участие педагогов или воспитанников группы в образовательных смотрах, конкурсах, соревнованиях	Перечислить мероприятие	До 2 баллов за критерий;

9	<b>Профессиональный уровень педагога</b> -Повышение квалификации, дополнительное обучение -Выполнение организационных, методических и административных поручений	Посещение открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов в свободное время	До 1 балла за критерий  До 0,5 баллов за критерий
10	Наставничество	Перечислить мероприятие	До 2 баллов за критерий
11	Реализация творческих образовательных и социальных проектов, способствующих повышению престижа Образовательного учреждения, повышению корпоративной культуры педагогов	Организация и участие	До 2 баллов за критерий
12	Многолетний и добросовестный труд	Стаж свыше 30 лет	До 2 баллов за критерий
13	Молодой специалист (от 1 до 3-х лет педагогического стажа)		До 4 баллов за критерий
14	Надбавка за сложность и напряженность в работе	50% детей от общего числа детей в группе с речевой патологией, нуждающиеся в психолого-педагогической поддержке; Разновозрастная группа\ дети с разным уровнем развития и обученности.	До 2 баллов за критерий

Примерное количество баллов – 31 балл

### 3.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагога-психолога

	Критерии	Индикатор критерия	Максимальный балл
1	Успешность психолого-коррекционной работы	Динамика психологических показателей психолого-коррекционной работы (количество воспитанников, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы) наличие отчетной документации	До 2 баллов за критерий
2	- безопасное пребывание воспитанников - представление информационного материала для родителей (оформление выставок, мини-музеев и т.д.)	отсутствие случаев травматизма, травматических ситуаций с воспитанниками отсутствие замечаний фиксация выставленного материала	До 1 балла за каждый критерий
3	Удовлетворенность от взаимодействия педагога-психолога с участниками всего образовательного процесса. Оценка деятельности педагога-психолога педагогами и родителями.	Анкетирование педагогов, социологические опросы родителей о вкладе педагога-психолога в образовательный процесс.	До 1 баллов за каждый критерий
4	Степень участия в методической работе	Наличие собственных методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность. Внедрение и представление своего	До 1 балла за критерий До 2 баллов за

		опыта на уровне Образовательного учреждения\на уровне района	критерий
5	Использование современных образовательных технологий: - Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения - Создание методических разработок и публикаций и т.д.	Фиксация использования ИКТ в образовательной деятельности.  Размещение различных информационных материалов на сайте	До 2 баллов за каждый критерий
6	Повышение квалификации	Фиксация посещения открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов в свободное время, дополнительное обучение	До 1 балла за критерий
7	Реализация творческих образовательных и социальных проектов с другими организациями способствующих повышению престижа Образовательного учреждения, повышению корпоративной культуры	Организация и участие	До 2 баллов за критерий

Примерное количество баллов-13 баллов

### 3.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат учителя-логопеда

	Критерии	Индикатор критерия	Максимальный балл
1	-Положительная динамика коррекции развития воспитанников с ограниченными возможностями здоровья -Обеспечение качественного индивидуального сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	Динамика показателей коррекционной работы (количество воспитанников, улучшивших речевое развитие) наличие отчетной документации	До 2 баллов за каждый критерий
2	Использование современных методик обследования развития детей с ограниченными возможностями здоровья	наличие мониторинговой документации и диагностических материалов	До 1 балла за каждый критерий
3	<b>Организация предметно-развивающей среды</b> - безопасное и комфортное пребывание воспитанников - предметно-развивающая среда, проектно-ориентированная на возрастные и индивидуальные особенности детей - представление информационного материала для родителей (оформление выставок, мини-музеев и т.д.)	отсутствие случаев травматизма, травматических ситуаций с воспитанниками отсутствие замечаний фиксация выставленного материала отсутствие замечаний к развивающей среде в кабинете. наличие пособий для организации работы по коррекции речевого развития	До 1 балла за каждый критерий



4	Степень тяжести речевой патологии у детей в группе	% детей от общего числа детей в группе с тяжелой речевой патологией (1-2 уровень)	До 2 баллов за критерий
5	Отсутствие обоснованных жалоб родителей на результат коррекционной работы с воспитанником	Зафиксированные отзывы	До баллов за каждый критерий
6	Участие в методической инновационной работе	Наличие собственных методических разработок, программ, их внедрение в практическую деятельность.  Внедрение и представление своего опыта на уровне Образовательного учреждения\на уровне района	До 1 балла за каждый критерий  До 2 баллов за каждый критерий
7	Использование современных образовательных технологий: - Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения - Создание методических разработок и публикаций и т.д.	Фиксация использования ИКТ в образовательной деятельности. Размещение различных информационных материалов на сайте	До 1 балла за каждый критерий  До 2 баллов за каждый критерий
8	Повышение квалификации	Фиксация посещения открытых мероприятий, семинаров, мастер-классов в свободное время, дополнительное обучение	До 1 балла за каждый критерий
9	Реализация творческих образовательных и социальных проектов с другими организациями способствующих повышению престижа, повышению корпоративной культуры	Организация и участие	До 2 баллов за каждый критерий
10	Проведение открытых мероприятий, мастер-классы, творческие мастерские городского, районного уровня. Участие в профессиональных форумах и конкурсах.	Данные подтверждаются официальными документами: копиями приказов, дипломов, грамот, сертификатов и др.	До 2 баллов за каждый критерий

Примерное количество баллов – 22

Стоимость 1 балла рассчитывается по формуле: максимальное количество набранных баллов педагогами делится на сумму, которая составляет не менее 60% от надтарифного фонда Образовательного учреждения, установленного действующей тарификацией.