

ПРИНЯТО
Решением Общего собрания работников
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Протокол от 23.01.2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 24.01.2023 г. № 10
Заведующий
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Л.Г. Макеева



с учетом мнения Первичной
Профсоюзной организации
ГБДОУ детского сада № 106
Невского района Санкт – Петербурга
Протокол от 20.01.2023 г. № 7

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА НАДБАВОК И ДОПЛАТ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА № 106 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ – ПЕТЕРБУРГА**

(ГБДОУ детский сад № 106 Невского района Санкт - Петербурга)

Санкт – Петербург
2023

1. Общие положения

Положение основывается на распоряжении Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 5 июля 2019 года N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев в 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 № 106 комбинированного вида Невского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) и распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат (далее – ФНД) педагогов.

В целях повышения эффективности деятельности педагогических работников Учреждения, находящегося в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга утвердить показатели данного распоряжения.

Задачами проведения оценки эффективности 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

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных настоящим Положением критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников Учреждения (Приложения № 1). Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем показателям критериев.

Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией Учреждения и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции Учреждения.

Установление условий стимулирования, несвязанных с результативностью образовательной деятельностью, не допускается.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФНД производится ежемесячно (за предыдущий месяц текущего года).

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.

Оценка эффективности деятельности педагогического работника начинается с проведения системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности, результаты которой отражаются в Портфолио эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период (Приложение №2).

Портфолио эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период (далее – Оценочный лист) заполняется педагогическим работником самостоятельно, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и показателей и содержит самооценку его труда, выраженную в баллах.

Педагогический работник заполняет Портфолио один раз в определенный отчетный период и передает его в комиссию по надбавкам и доплатам, уточнения до 20 числа каждого месяца данного отчетного периода и дальнейшей передачи для проведения объективной внешней оценки.

Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется комиссией по надбавкам и доплатам, заведующим Учреждения.

Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогических работников на основе их Портфолио в Учреждении приказом руководителя создаётся комиссия, состоящая из представителей администрации Учреждения, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

Комиссия рассматривает Портфолио педагогических работников, производит их оценку и принимает решение о выполнении каждого показателя критерия (соответствует/не соответствует). Результаты экспертной оценки заносятся комиссией в Оценочный лист, оформляются в баллах за каждый показатель критерия эффективности. В случае расхождения оценки комиссии с результатами самооценки педагогического работника в Оценочный лист вносятся соответствующие пояснения.

На основании рассмотренных комиссией Портфолио комиссия готовит заключение об эффективности деятельности педагогических работников Учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки заведующему Учреждением для оформления приказа об установлении стимулирующих надбавок педагогическим работникам Учреждения. Заключение подписывается комиссией по надбавкам и доплатам.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения

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

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

– 0,25 - 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.

В случае принятия решения об уменьшении размера стимулирующей надбавки в Оценочный лист на конкретного педагогического работника комиссией вносится соответствующая запись с указанием конкретного понижающего коэффициента (основание).

Основанием для лишения стимулирующей надбавки также является отсутствие у педагогического работника, заполненного с его стороны Портфолио на момент подведения итогов за отчетный период – до 20 числа каждого месяца данного отчетного периода (предыдущий месяц текущего года).

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому работнику.

Ежемесячный размер стимулирующей части ФНД педагогов делится на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

Этот показатель (денежный вес балла) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается ежемесячный размер стимулирующей выплаты каждому педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата каждому педагогическому работнику выплачивается за фактически отработанное время.

Экономия, сложившаяся в результате отсутствия отдельных педагогических работников, распределяется между педагогическими работниками, которые замещали отсутствующих в соответствии с фактическим количеством отработанных часов замещения.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала Оценивания (в баллах)
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	70-80: -1 81-90%-2 91-100%-3
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	ДОУ.-1 Район-2 Город-10 Др.уровень-10
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Применение здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий. Наличие и выполнение программы по здоровьесбережению	От 0 до 1
		Отсутствие травматизма обучающихся/травма	От 0 до 1
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	До 2-х
		Наличие собственного сайта, методических разработок и публикаций	До 2-х
		Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	Район-5 Город-10 Всеросс.-10
		Участие в инновационной деятельности	От 0 до 2х
		Владение информационно-коммуникационными компетенциями	От 0 до 2х
		Реализация проектной деятельности	От 0 до 2х
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Активное участие в работе профессиональных ассоциаций и сообществ	От 0 до 2х
6.	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)	От 0 до 2х

		Обеспечение информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников образовательного учреждения	От 0 до 2х
7.	Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации	Наличие документа, подтверждающего прохождение независимой оценки профессиональной квалификации	От 0 до 2х
		Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования	От 0 до 2х
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей воспитанников)	От 0 до 2х
		Профориентационная работа, проводимая с воспитанниками и их родителями (законными представителями)	От 0 до 2х
9.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	От 0 до 3х
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.)	От 0 до 5ти
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности	От 0 до 5ти

Оценочный лист эффективности деятельности педагогического работника

ФИО _____ должность _____

Отчетный период _____

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	баллы	Утверждено (члены комиссии)	Согласен (педагог ФИО)
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/травма			
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 учительского роста	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество)			
		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			