

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол № 6 от 02.12.2019.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий ГБДОУ детский сад № 69
Приморского района Санкт-Петербурга
М.Ю. Иванова
Приказ № 151/1-Д от « 17 » 12 2019

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТ НА ОСНОВАНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург
2019

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ВЫПЛАТ НА ОСНОВАНИИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И
КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

1. Общие положения.

1.1. Положение о порядке выплат на основании показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников (далее – Положение) Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 69 комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Учреждение) определяет порядок выплат за качество выполняемых работ педагогическим работником по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Положение разработано на основании нормативных документов:

- 1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями);
- 1.2.2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- 1.2.3. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 1.2.4. Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. N 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (Принят Законодательным Собранием Санкт-Петербурга 26 июня 2013 года) (с изменениями и дополнениями);
- 1.2.5. Распоряжение Комитета по образованию N1810-р от 09.08.2013 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности государственных дошкольных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- 1.2.6. Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга №32-рп от 23.04.2013 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»;
- 1.2.7. Распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 16 августа 2018 г. N 36-рп «О внесении изменений в распоряжение Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 N 32-рп»;
- 1.2.8. Методические рекомендации Комитета по образованию № 03-20-8/14-00 от 16.01.2014 по ведению эффективных контрактов с руководящими и основными категориями работников образовательных организаций дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования Санкт-Петербурга;
- 1.2.9. Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 24.09.2014 № 4227-р «Об утверждении Плана информационного сопровождения мероприятий Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных образовательных организациях на 2014-2018 годы».
- 1.2.10. Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга.

1.3. Положение не противоречит требованиям Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Санкт-Петербурга «Об образовании в Санкт-Петербурге» и Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- 1.5.1. проведение системной самооценки педагогами собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- 1.5.2. обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

1.5.3. усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения экспертной оценки результативности деятельности педагогов.

2.1. Положение распространяется на все категории педагогических работников.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфель профессиональных достижений (далее – Портфолио), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования и участие в общественной жизни Учреждения за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением показателей и критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного Портфолио в Учреждении приказом заведующего создается Комиссия, состоящая из педагогов всех категорий Учреждения.

2.5. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного заведующим Учреждения.

2.6. Председатель Комиссии назначается приказом заведующего Учреждения сроком на один учебный год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у заведующего Учреждения.

2.8. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

2.9.1. 1 период (январь, февраль, март)

2.9.2. 2 период (апрель, май, июнь)

2.9.3. 3 период (июль, август, сентябрь)

2.9.4. 4 период (октябрь, ноябрь, декабрь).

2.10. Не менее чем за одну неделю до заседания Комиссии педагогические работники передают в Комиссию собственные Портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в Портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

2.14. В случае несогласия с итоговым баллом, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано

изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в конфликтную комиссию Учреждения.

2.17. На основании решения Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.

3. Расчет стимулирующих надбавок.

3.1. Фонд стимулирующих надбавок за качество труда исчисляется в размере до 50% от фонда надбавок и доплат, принимается за 100% и распределяется по критериям оценки качества труда педагогического работника в соответствии с набранными им баллами.

3.2. За основу расчета принимается цена одного балла, которая рассчитывается следующим образом: сумма средств фонда стимулирующих надбавок педагогических работников делится на общее количество баллов, набранное работниками.

3.3. Для определения персональной стимулирующей надбавки необходимо умножить цену одного балла на количество баллов, которые набрал данный педагогический работник.

4. Критерии оценки качества труда педагогического работника.

4.1. Критерии оценки качества труда педагогического работника разрабатываются на основании Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

4.2. Внесение изменений в критерии возможно по решению Комиссии не чаще 4-х раз в год.

4.3. Об изменениях критериев оценки качества труда педагог узнает из карты самоанализа и инструкции к ней. Карты самоанализа и инструкции к ним помещаются в открытый доступ не позднее, чем за две недели до окончания отчетного периода.