

Приложение №1
к приказу ГБДОУ детский сад № 36
Невского района Санкт-Петербурга
от 25.09.2017 № 178

ПРИНЯТО

Управляющим советом
ГБДОУ детского сада №36
Невского района Санкт-Петербурга
Председатель


Е.Ю. Ухова
Протокол № 3 от 25.09.2017

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детского сада №36
Невского района Санкт-Петербурга

 А.А. Красикова
Приказ № 178 от 25.09.2017



**Мотивированное мнение
профсоюза учтено**

Председатель
Профсоюзного Комитета
ГБДОУ детского сада № 36
Невского района Санкт-Петербурга

 Н.Е. Гаврилова
Протокол № 9 от 21.09.2017

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ
НАДБАВОК ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ**

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД №36
НЕВСКОГО РАЙОНА САНКТ- ПЕТЕРБУРГА
(ГБДОУ детский сад №36 Невского района Санкт-Петербурга)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам (далее – Положение) разработано для государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №36 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Образовательное учреждение) на основании Распоряжения комитета по образованию от 09.09.2013 № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности 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, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга».

1.2. Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы педагогических работников, стимулировании их профессионального роста, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий и повышении ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение регулирует порядок применения и определения размеров материального стимулирования.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение значений Показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Основное назначение стимулирующих надбавок - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от качества работы, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентации на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Положение распространяется на все категории педагогических работников, указанные в штатном расписании Образовательного учреждения.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогического работника служит портфолио, т.е. индивидуальная папка (как в бумажном, так и (или) в электронном виде), в которой собраны личные профессиональные достижения педагогического работника, результаты мониторинга, вклад педагога в развитие системы образования Образовательного учреждения, а также участие в общественной жизни учреждения, аналитические справки по результатам внешнего и внутреннего контроля за организацией образовательной деятельности, скриншоты страниц интернет-сайтов, самоанализ педагога за отчетный период и т.д.

2.4. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно, на основе утвержденных Образовательным учреждением Показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников и содержит самооценку его труда (далее - Самоанализ).

2.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников в Образовательном учреждении создается Экспертная комиссия по распределению стимулирующих надбавок педагогическим работникам.

2.6. В состав Экспертной комиссии, в должности Председателя комиссии включается председатель профсоюзной организации Образовательного учреждения.

2.7. Председатель Комиссии несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Педагогические работники передают в Экспертную комиссию личные портфолио, с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим Самоанализ эффективности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих деятельность педагогических работников.

2.9. Ответственность за достоверность информации несет персонально каждый педагогический работник Образовательного учреждения.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- Первое полугодие - январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль (с 1 по 15);
- Второе полугодие - июль (с 16 по 31), август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

2.11. Экспертная комиссия проводит на основе представленных в портфолио и самоанализе материалов оценку эффективности деятельности педагогического работника в отчетный период в соответствии с Показателями и критериями эффективности деятельности педагогических работников Образовательного учреждения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения:

- педагоги сдают портфолио в Комиссию до 10 числа месяца, следующего после отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа месяца, следующего после отчетного периода;
- 13 - 15 числа месяца, следующего после отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 20 числа месяца, следующего после отчетного периода Протокол Экспертной комиссии передается руководителю Образовательного учреждения для установления стимулирующей надбавки педагогическому работнику.

2.13. На основании представленных материалов, Экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость расчета стимулирующей надбавки педагогическим работникам за отчетный период (далее – Оценочная ведомость).

2.14. Результаты работы Экспертной комиссии оформляются протоколами, включающими оценочную ведомость. Один экземпляр протокола заседания Экспертной комиссии предоставляется руководителю Образовательного учреждения, для установления размера стимулирующей надбавки педагогическим работникам за отчетный период. Протокол Экспертной комиссии хранится у руководителя Образовательного учреждения. Срок хранения – 5 лет.

2.15. Решение Экспертной комиссии принимается на основе открытого голосования простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Экспертной комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.16. Оценочная ведомость доводится до сведения всех педагогических работников Образовательного учреждения.

2.17. Претендент на получение стимулирующей надбавки с момента ознакомления с Оценочной ведомостью в течение 3 дней вправе подать, а Экспертная комиссия принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и выявление технических ошибок, допущенных при работе со статистическими материалами, повлекших необъективную оценку профессиональной деятельности работника. Апелляция работников по другим основаниям Экспертной комиссией не принимается и не рассматривается.

2.18. Экспертная комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное разъяснение. Рассмотрение обращения оформляется протоколом.

2.19. В случае несогласия с разъяснением Экспертной комиссии, в соответствии с частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации, педагогический работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам Образовательного учреждения.

2.20. Показатели и критерии оценки качества труда педагогических работников и установления стимулирующих надбавок могут быть пересмотрены по инициативе и (или) на основании предложений работников, членов Экспертной комиссии или руководителя Образовательного учреждения не чаще двух раз в год.

2.21. Изменения и дополнения в данное Положение и (или) в утвержденные Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников обсуждаются на Педагогическом совете Образовательного учреждения, принимаются решением Управляющего совета Образовательного учреждения и утверждаются приказом руководителя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Образовательного учреждения.

3. Порядок установления стимулирующих надбавок

3.1. Педагогическим работникам стимулирующие надбавки устанавливаются дифференцированно в зависимости от достигнутого результата эффективности.

3.2. 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.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих надбавок

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующих надбавок может быть обусловлено производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- детский травматизм по вине работника;
- посещаемость воспитанниками ниже 50%;
- нарушение трудовой дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;
- по письменному заявлению работника.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих надбавок педагогическому работнику в установленный период может быть установлено по решению Комиссии и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.3. При отсутствии или недостаточности соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Образовательного учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие надбавки устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Образовательном учреждении.