

Согласовано
Председатель ГК

Ерошенко Е.Г. Ерошенко
«01» 09 2015г.

Утверждено:
Заведующий МБДОУ ЦРР
детский сад №21
Лебедева Н.Ш.
«01» 09 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат
за эффективность деятельности педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центр развития ребенка – детский сад первой категории №21
г.Шахты Ростовской области

Принято на заседании комиссии по распределению стимулирующей части
фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических
работников

Протокол №1
От «01» 09 2015г.

П О Л О Ж Е Н И Е
о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность
деятельности педагогических работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Центр развития ребенка – детский сад первой категории №21
г.Шахты Ростовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад первой категории №21 г.Шахты Ростовской области (далее – Положение) разработано в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 (ред. от 23.04.2013) № «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» в части доведения в 2013 году заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до 100 % средней в сфере заработной платы в регионе и заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до 100 % средней в сфере общего образования, п.23 приложения 32 к Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190-р, а также на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013 года №202 «О проведении pilotного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений», Постановлением Администрации города Шахты от 11.06.2013 № 3563 «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Шахты на 2013-2018 годы», приказом Департамента образования г.Шахты от 26 июня 2013 года №296 «Об утверждении типового Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений г. Шахты Ростовской области, примерных Критериев и показателей качества и результативности труда педагогических работников дошкольного учреждения, типового Сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы» и приказом Департамента образования г.Шахты от 26 июня 2013 года №296/1 «Об установлении показателей эффективности работы для заключения эффективных контрактов».

Положение определяет основания, критерии и порядок оценки эффективности деятельности педагогического работника МБДОУ ЦРР – детский сад №21 (далее – Учреждение) и распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат (далее – ФОТ) 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 ФОТ 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 критериев и показателей. 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 ФОТ производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь – июнь, июль – декабрь).

2.5. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части ФОТ производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу.

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в Учреждении приказом руководителя создается комиссия, состоящая из представителей администрации Учреждения, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в Оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

2.11. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется заведующим Учреждения.

2.12. На основании представленных комиссией 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 доклада на Педагогическом совете Учреждения. Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета Учреждения.

2.13. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом Учреждения, предоставляются на рассмотрение комиссии в течение последней декады месяца, предшествующего отчетному периоду.

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

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество

образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;

- детский травматизм по вине работника;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
- за нарушение режима дня, графика проведения занятий с воспитанниками.

3.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок, приказов, докладных по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;

3.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио, результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – до 25 числа месяца, предшествующего отчетному периоду – до 25 июня, до 25 декабря.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

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

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

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

В результате получается ежемесячный размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

4.4. Если часть стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри учреждения, среди педагогических работников путем пересчета стоимости 1 балла.