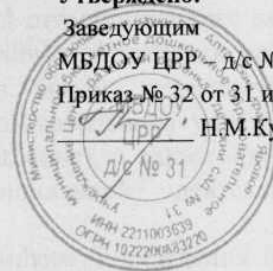


Согласовано:
Управляющим Советом
МБДОУ ЦРР – д/с № 31
Протокол № 3
от 25 мая 2017

Согласовано:
Педагогическим советом
МБДОУ ЦРР – д/с № 31
Протокол № 4
от 24 мая 2017

Согласовано:
Первичной
профсоюзной
организацией
Протокол № 51
от 06 июня 2017

Утверждено:
Заведующим
МБДОУ ЦРР – д/с № 31
Приказ № 32 от 31 июля 2017
Н.М.Кулишенко



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат
воспитателям и иным педагогическим работникам

I. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих выплат воспитателям и иным педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Центр развития ребенка – детский сад № 31 (далее – Учреждение), а также критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников.

2. Стимулирующая выплата педагогическим работникам Учреждения (далее «выплата») устанавливается в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности, зависимости оплаты труда от эффективности и результативности профессиональной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования.

3. Задачами проведения оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогом эффективности и результативности профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.

II. Виды и порядок осуществления стимулирующих выплат

1. Из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения размер, которого формируется исходя из размеров субвенций на оплату труда на предстоящий финансовый год, осуществляются выплаты за высокую эффективность и результативность профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников. Стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения состоит из двух частей:

2.1. Часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения (до 60% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения) направляется ежемесячно на стимулирующие выплаты по итогам оценивая эффективность и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников. Оцениваемые периоды: с января по июнь и с июля по декабрь.

Основанием для оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио.

Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности.

Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно на основе критериев оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности и содержит самооценку его труда.

Для проведения объективной внешней оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио в Учреждении приказом заведующего создается экспертный совет, в состав которого входят педагогические работники Учреждения, представители первичной профсоюзной организации.

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

Председателем экспертного совета назначается старший воспитатель. Председатель экспертного совета несет ответственность за его работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся в Учреждении.

Для проведения внешней оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трех человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники Учреждения для проведения оценки их портфолио.

В установленные приказом заведующего Учреждением сроки педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио, с заполненным собственноручно оценочным листом (Приложение 1), содержащим самооценку показателей эффективности и результативности профессиональной деятельности с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих эффективность и результативность их деятельности.

Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с критериями оценки за отчетный период (с января по июнь, с июля по декабрь).

Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности и результативности профессиональной деятельности воспитателей и иных педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель и сопровождаются комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и передается в экспертный совет Учреждения.

На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет готовит заключение (итоговую оценочную ведомость) об эффективности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников, содержащее таблицу эффективности и результативности их труда в баллах (Приложение 2), и передает его в установленные сроки заведующему, который издает приказ.

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность работы.

Расчетная стоимость одного балла (т) вычисляется по формуле:

$m = \text{ФОТ ст} / S$, где

ФОТст - объем стимулирующей части фонда оплаты труда

S - сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками

Месячный объем стимулирующей выплаты (Z) рассчитывается по формуле:

$Z = N * m$, где

N - сумма баллов, набранная работником

m - расчетная стоимость одного балла

2.2. Другая часть (до 40% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения) - стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается по итогам каждого месяца.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- 1) коэффициент профессионального роста (Кпр);
- 2) коэффициент посещаемости (Кп).

Количество и наименование коэффициентов, а также их размеры являются обязательными для определения размера выплаты.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов.

Определение размера выплат воспитателям и иным педагогическим работникам на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов осуществляется по итогам каждого месяца и производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Руководитель учреждения предоставляет экспертному совету аналитическую информацию (оценочный лист (Приложение 3)) о результатах деятельности педагогов.

Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается руководителем учреждения, предоставляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в совет.

Экспертный совет принимает решение о размере выплаты большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании совета не менее половины его членов. Решение экспертного совета оформляется протоколом. На основании представленных оценочных листов экспертный совет готовит заключение (итоговую оценочную ведомость), содержащее таблицы в соответствии с коэффициентами: профессионального роста педагогов и посещаемости детьми ДООУ, (Приложение 4), и передает его в установленные сроки заведующему, который издает приказ.

Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр) Кпр - максимум 1, 2

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

- Участие педагогов в методических объединениях К1 - 0,04;
- Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней К2 - 0,04;
- Подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях К3 - 0,04;
- Выступления педагогов, проведение мастер-классов в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений К4 - 0,04
- Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, краевом, всероссийском) К5-0,04

Кпр рассчитывается по формуле $1 + K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5$

Коэффициент посещаемости (Кп), $K_p < 1$

Кпв - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям и учителям – логопедам,

рассчитывается по формуле:

$$K_{пв} = N_{ф} / N_{н}$$

где:

$N_{ф}$ - фактическая численность детей в группе;

$N_{н}$ - нормативная численность детей в группе установленная в соответствии с санитарно - эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049 - 13.

Кпп - коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшему воспитателю, музыкальным работникам, педагогам - психологам, инструкторам по физической культуре) рассчитывается по формуле:

$K_{пп} = N_{уф} / N_{у}$,

где:

$N_{уф}$ - фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$ - нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с санитарно - эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.4.1.3049 - 13.

Рев - размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

$R_{ев} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$

где:

$B_{в}$ - базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ - коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ - коэффициент посещаемости;

Реп - размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

$R_{еп} = B_{в} \times K_{пр} \times K_{п}$

где:

$B_{п}$ - базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

$K_{пр}$ - коэффициент профессионального роста педагога;

$K_{п}$ - коэффициент посещаемости.

III. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагогического работника с оценкой эффективности и результативности его профессиональной деятельности

3.1. В случае несогласия педагога с оценкой эффективности и результативности его профессиональной деятельности, данной советом, он вправе подать апелляцию в специально созданную конфликтную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

3.2. Апелляция не может содержать претензий к составу совета и процедуре оценки.

3.3. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия Учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

3.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии Учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

3.5. Оценка, данная конфликтной комиссией Учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением совета.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Уставом Учреждения.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его первичной профсоюзной организацией и утверждения заведующим.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются в порядке, установленном пунктом 4.2. настоящего Положения