

ПРИНЯТО

Решением Педагогического совета

Протокол от 20.12.2016 № 2

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию

№2» А.А. Смекалова

«26» декабря 2016 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Положение

**об оценке эффективности деятельности педагогических работников
Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения
центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей
«Центр содействия семейному воспитанию № 2»
при распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда**

Мотивированное мнение профсоюзного комитета получено

Председатель ПК Л.С. Антюфеева

Протокол № 8 от 21.12.2016



Введено в действие приказом

№ 34-00 от 26.12.2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано для Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Центр содействия семейному воспитанию № 2» (далее – учреждение). Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Комиссией по доплатам и надбавкам, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании педагогических работников учреждения.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее ФОТ) формируется в пределах средств, направляемых на оплату труда. Предназначена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного, дополнительного образования.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА РАБОТЫ

2.1. Критерии определения качества работы педагогов учреждения

– Создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, снижение уровня заболеваемости детей в группе.

– Освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в учреждении.

– Уровень деятельности педагога с опорой на психолого – педагогическую теорию, личностно-ориентированную модель взаимодействия. Владение методиками диагностирования и тестирования, применение их в работе.

– Участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий.

– Создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе.

– Уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях учреждения, района, города; обобщение, презентация педагогического опыта.

– Соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности педагога.

– Создание единого образовательного пространства: специалист-педагог-ребенок.

2.2. Критерии оценки качества работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе (старшего воспитателя)

– Организация работы методического кабинета.

– Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогических работников учреждения.

– Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.

– Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.

– Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением.

- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения.
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- Уровень оформления методической документации (образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).

2.3. Единовременное премирование осуществляется:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение срочных и непредвиденных работ;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.
- выдвижение творческих идей в области деятельности;
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей учреждения);
- к государственным и профессиональным праздникам.
- в связи с награждением почетными грамотами и профессиональными дипломами.
- за непрерывный стаж работы в учреждении.

3.1. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, музыкального руководителя, инструктора по ФИЗО, руководителя ФИЗО, социального педагога

Коэффициент профессионального роста педагога	Руководство методическим объединением	5
	Выступление на методобъединении с опытом работы	5
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздника	1
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне учреждения, района, города	5/7/10
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений	5
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, на сайте учреждения	10/3
	Ведение собственного сайта	5
	Работа в творческих, рабочих группах	2 за каждую
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний	3
	Подготовка документов на ГМППК	2
	Ведение тетради взаимодействия	2
Коэффициент за работу в инновационном режиме	Прохождение проверок ведения документации	3-без замечаний 2-одно замечание 1-два замечания
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
Коэффициент за работу в инновационном режиме	Ведение экспериментальной работы	5
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие учреждения	5

	Участие в разработке программ развития учреждения	5	
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа учреждения у общественности:		
	Организация и участие в медико-психолого-педагогических совещаниях	2-4	
	Оформление залов, коридоров, выставок в учреждении	2-4	
Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри учреждения, городском, региональном)	1 место в конкурсах учреждения	4 за каждый	
	2 и 3 место в конкурсах учреждения	3 за каждый	
	Активное участие в конкурсах учреждения	2 за каждый	
	Активное участие в районных, городских конкурсах.	5 за каждый	
	Победители и лауреаты районных, городских, всероссийских конкурсов учебно-методических материалов	10/15/20	
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного		20
			15
		10	
	Всероссийского уровня	10/15	
	Городского уровня	7/10	
	Районного уровня	5/7	
	Уровень учреждения	2/5	
Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях	Всероссийского уровня	10/15	
	Городского уровня	7/10	
	Районного уровня	5/7	
	Уровень учреждения	2/5	
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны воспитанников, сотрудников, волонтеров и др.	От сотрудников - 2,5 От воспитанников - 2,5 От волонтеров - 2,5 баллы суммируются	
	Отсутствие обоснованных обращений работников учреждения, волонтеров по поводу конфликтных ситуаций	3	
Коэффициент уровня заболеваемости воспитанников	Уровень заболеваемости воспитанников	0%-10% - 10 0% -15	
Коэффициент оценки качества	Достижение воспитанниками стабильных положительных (промежуточных и итоговых)	от 60% до 70% - 5	

работы	результатов формирования интегративных качеств	от 71% до 80% - 10 от 81% - до 90% - 15
	Организация предметно-развивающей среды в кабинете/зале. Выплаты за особый подход в создании безопасной предметно – развивающей и проектно - ориентированной среды в кабинетах/залах, в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности	Без замечаний - 3 1 замечание - 2 2 замечания - 1 более 2-х замечаний - 0
	Создание новых пособий, уголков, стендов	5
	Выплаты за интенсивность работы в связи с прохождением на базе учреждения педагогической практики студентов (ВУЗов и СУЗов), выполнение функций наставника педагогов учреждения	3/3
	Сопровождение, посещение детей в нерабочее время	2
	Работа не входящая в круг должностных обязанностей	до 5 баллов (в зависимости от уровня сложности работ)

3.2. Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера для воспитателей.		
Коэффициент профессионального роста педагога	Выступление на методобъединении с опытом работы	5
	Помощь в организации методобъединения, открытого мероприятия, праздников	1 за каждое
	Показ открытого мероприятия на уровне учреждения, района, города	5/7/10
	Участие воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями	2
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, на сайте учреждения	10/3
	Качественная подготовка документации: Ведение документации без замечаний	3
	Подготовка документов на ГМППК Ведение листов адаптации	2 2
Коэффициент за работу в инновационном режиме	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	2 за каждое
	Ведение экспериментальной работы	5
	Участие в разработке программ развития учреждения, образовательной программы учреждения	5
	Использование воспитателем информационно - коммуникационных технологий в воспитательном - образовательном процессе (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, создание мультимедийных презентаций, использование в учебно – воспитательном процессе интерактивной доски)	Используется в системе –5 Используется периодически -3
	Использование воспитателем в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Используется в системе –5 Используется периодически - 2
	Применение воспитателем проектных методик и технологий в образовательном процессе.	Используется в системе – 5 Используется периодически - 2
Коэффициент уровня заболеваемости воспитанников	Выплаты за эффективность просветительской работы с использованием интерактивных и иных нетрадиционных форм взаимодействия с родителями	До 5
	Уровень заболеваемости воспитанников	0%-10% - 10 0% -15
Коэффициент победителям и	1 место в конкурсах учреждения	4 за каждый конкурс

призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри учреждения, районном, городском, региональном)	2 и 3 место в конкурсах учреждения Активное участие в конкурсах учреждения Активное участие в городских, краевых конкурсах Победители и лауреаты районных, городских, всероссийских конкурсов учебно-методических материалов	3 за каждый 2 за каждый 5 за каждый 10,15,20
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства «Воспитатель года» в течение одного года: Всероссийского Городского Районного	20 15 10
Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях	Всероссийского уровня Городского уровня Районного уровня Уровень учреждения	10/15(победит.) 7/10(победит.) 5/7(победит.) 2/5(победит.)
Коэффициент оценки качества работы педагога социумом	Удовлетворенность сотрудников, воспитанников процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес воспитателя со стороны воспитанников учреждения, сотрудников, волонтеров и др.	От сотрудников - 2,5 от родителей - 2,5 баллы суммируются
	Отсутствие обоснованных обращений работников учреждения, волонтеров по поводу конфликтных ситуаций	3
Коэффициент оценки качества работы	Достижение воспитанниками стабильных положительных (промежуточных и итоговых) результатов формирования интегративных качеств	от 60% до 70% - 5 от 71% до 80% - 10 от 81% - до 90% - 15
	Выплаты за особый подход в создании безопасной предметно – развивающей и проектно - ориентированной среды в группах, в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности, включая дошкольную	Без замечаний - 3 1 замечание - 2 2 замечания - 1 более 2-х замечаний - 0
	Выплаты за интенсивность работы в связи с прохождением на базе учреждения педагогической практики студентов (ВУЗов и СУЗов), выполнение функций наставника педагогов	3/3
	Создание новых пособий, уголков, стендов в группе.	5

	Работа не входящая в круг должностных обязанностей	до 5 баллов (в зависимости от уровня сложности работ)
--	--	---

4. РЕГЛАМЕНТ НАЧИСЛЕНИЯ БАЛЛОВ

4.1. Результаты оценки оформляются Комиссией по доплатам и надбавкам в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагога за отчетный период на основании портфолио педагога, аналитических справок, анкет, самооценки сотрудников.

4.2. Каждый показатель результата деятельности педагога оценивается в баллах и суммируется.

4.3. Оценочный лист с соответствующими баллами подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись сотруднику и передаётся в Комиссию по доплатам и надбавкам.

4.4. Стимулирование производится согласно отработанному времени.

4.5. Размер стимулирующей надбавки может быть снижен или снят в случае следующих нарушений:

- В случае детского травматизма в рабочее время педагога до 100%
- Нарушений этики поведения и субординации, педагогической этики до 100%
- За нарушение эстетики внешнего вида до 10%
- Нарушение трудовой дисциплины, норм охраны труда и пожарной безопасности до 100%
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима и графика прохождения медицинского осмотра сотрудниками до 70%
- Нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы и т.п. до 50%
- Отсутствие без уважительной причины на педагогическом совете, совещаниях, методических объединениях, открытых методических мероприятиях и т. п. до 50%
- Неудовлетворительное содержание групповых помещений, кабинетов (несоответствие нормам СанПиН, требованиям к условиям ФГТ) до 100%
- За обоснованные жалобы со стороны воспитанников, сотрудников до 50%

5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО ДОПЛАТАМ И НАДБАВКАМ

5.1. Комиссия по доплатам и надбавкам (далее Комиссия) избирается из сотрудников учреждения.

5.2. Заседание Комиссии по доплатам и надбавкам проводится один раз в месяц и является правомочным, если в нем участвует не менее половины его членов.

5.3. Заседания и решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается его председателем.

5.4. Комиссия по доплатам и надбавкам принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. Решение оформляется протоколом. На основании протокола Комиссии по доплатам и надбавкам директор издает приказ о премировании.

5.5. Решения Комиссии, принятые в пределах его полномочий, доводятся до сведения всех заинтересованных лиц.

6. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ КОМИССИЕЙ ПО ДОПЛАТАМ И НАДБАВКАМ ВОПРОСА О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Распределение осуществляется 1 раз в месяц. Вознаграждения работникам учреждения определяются в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Педагогические работники представляют в Комиссию документы для рассмотрения с 1 по 5 число каждого месяца.

6.3. Рассмотрение документов Комиссией проводится в течение последующих 15 дней.

6.4. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных педагогом баллов и цены одного балла. Цена балла может меняться в зависимости от изменения фонда надбавок и доплат.

6.5. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по доплатам и надбавкам, по представлению директора учреждения.

6.6. Директор учреждения, а также руководители структурных подразделений представляют Комиссии по доплатам и надбавкам аналитическую информацию о показателях деятельности работников, как основание для их премирования.

6.7. Единовременное поощрение педагогических работников учреждения производится на основании приказа директора в следующих случаях:

- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- за выполнение срочных и непредвиденных работ;
- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности.
- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) – 3000 руб.;
- в связи с наступлением знаменательного события (Юбилей учреждения);
- к государственным и профессиональным праздникам.
- в связи с награждением почетными грамотами и профессиональными дипломами – 500 руб.

Премирование работников осуществляется из средств фонда надбавок и доплат.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Информация о премировании объявляется на собраниях, педсоветах и вывешивается на стенде.

7. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

7.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией по доплатам и надбавкам, он вправе подать апелляцию.

7.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии по доплатам и надбавкам с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.

7.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии по доплатам и надбавкам и процедуре оценки.

7.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии по доплатам и надбавкам в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии по доплатам и надбавкам.

7.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных

документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

7.6. Оценка, данная Комиссией по доплатам и надбавкам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии по доплатам и надбавкам.