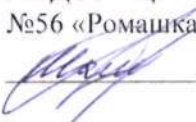


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребёнка - детский сад № 56 «Ромашка» города Рубцовска
(МБДОУ «ЦРР – детский сад № 56 «Ромашка» города Рубцовска)
пер. Гражданский, 14-А, г. Рубцовск, Алтайский край 658200
телефон 8(38557)4-67-83, 8(38557)4-58-73, эл. адрес: ds56ngs.ru@yandex.ru

ПРИНЯТО:

На Педагогическом совете
Протокол от 09.01.2025
№ 7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «ЦРР – детский сад
№56 «Ромашка»
 /Шаменкова Т.А.

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий МБДОУ «ЦРР –
детский сад №56 «Ромашка»
Червева Е.И.
Приказ от 09.01.2025 г. № 06/1 - ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества работы педагогических работников
при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке качества работы педагогов МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 56 «Ромашка» города Рубцовска (далее - Положение) разработано в соответствии:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе связанные с наименованиями образовательных организаций (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- приказа Минпросвещения РФ от 03.11.2023 N 829 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству просвещения Российской Федерации, по видам экономической деятельности» (Зарегистрирован 07.12.2023 № 76307);
- приказа Минпросвещения России от 31 июля 2020 г. № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»;
- приказа Минпросвещения России от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;
- приказа Минпросвещения России от 6 ноября 2024 г. № 778 «Об утверждении типового порядка организации деятельности по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, в том числе типового порядка деятельности центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;
- устава МБДОУ «ЦРР – детский сад № 56 «Ромашка».

Настоящее Положение устанавливает порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ) воспитателей и иных педагогических работников (старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед).

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного

1.2. Стимулирующая часть ФОТ направлена на усиление материальной заинтересованности педагогических работников МБДОУ 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 мотивации педагогов на достижение высоких результатов по обеспечению качества дошкольного образования.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части ФОТ является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров региональных, всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- активное участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и представление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

1.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБДОУ, устанавливаются в соответствии с набранными баллами, отраженными в оценочных листах (приложение 1) качества работы педагогических работников со следующими критериями:

- 1) Профессиональный рост педагога.
- 2) Работа в инновационном режиме.
- 3) Сохранение и укрепление здоровья воспитанников;
- 4) Коэффициент участникам педагогических советов, круглых столов и т.д. внутри ДОУ;
- 5) Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства;
- 6) Подготовка и организация участия воспитанников и родителей (законных представителей) воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня;
- 7) Личный вклад педагога в поднятии престижа ДОУ, в том числе профсоюзные награды;
- 8) Создание условий для осуществления воспитательного процесса;
- 9) Организация инклюзивного образования;
- 10) Оценка качества работы педагога гражданским институтом;
- 11) Трудовое участие.

1.6 Критерии оценки качества педагогов (количество баллов) оплачиваются в полном объеме за исключением следующих периодов:

- ученического отпуска;
- очередного отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- отсутствие педагога по причине нетрудоспособности.

1.7 Стимулирующая часть ФОТ выплачивается педагогическому работнику за фактически отработанный период, рассчитывается: количество баллов X на цену балла: на количество дней в месяце X на количество фактически отработанных полных дней в месяце.

1.8 Стимулирующая часть ФОТ не выплачивается педагогическому работнику во время ежегодно оплачиваемого отпуска, ученического отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, за дни, находящимся на больничном листе.

1.9 Начинаям работать в МБДОУ «ЦРР – детский сад № 56 «Ромашка» педагогам установить стимулирующие выплаты в размере 30 баллов.

1.10 Педагогам, вышедшим из декретного отпуска, длительного отпуска сроком до одного года, установить стимулирующие выплаты в размере 30 баллов. Через полгода им предоставляется возможность заполнить оценочный лист.

2. Регламент начисления баллов

- 2.1. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается самим педагогическим работником в баллах и суммируется.
- 2.2. Оценочный лист (приложение 1), заполненный педагогическим работником, передается в экспертную комиссию, которая также оценивает по каждому показателю результаты деятельности педагогического работника в баллах и суммируется. Если находятся несоответствия баллов оценки работы самим педагогическим работником и экспертной группы, то члены экспертной группы в примечаниях дают пояснения данной оценки.
- 2.3. Оценочный лист с соответствующими баллами, подписанный членами экспертной комиссии передается для ознакомления и подписания педагогическим работникам.
- 2.4. Подписанные членами экспертной группы, педагогическими работниками оценочные листы передаются в Совет ДОУ для рассмотрения и утверждения.
- 2.5. Оценочные листы с протоколом заседания Совета ДОУ об утверждении баллов педагогическим работникам для выплаты стимулирующих выплат передаются руководителю на подпись.
- 2.6 На основании протокола заседания Совета ДОУ об установлении баллов педагогическим работникам для выплаты стимулирующих надбавок руководитель учреждения издает приказ.
- 2.7. Для вновь прибывших педагогических работников, имеющих стаж работы в дошкольных учреждениях, портфолио с личными достижениями и достижениями воспитанников в области дошкольного образования (за предыдущие 6 месяцев), начисляются баллы в соответствии с данными портфолио. При отсутствии портфолио баллы начисляются членами Совета Учреждения – не более 30 баллов.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение выплат стимулирующего характера

- 3.1. Невыплата или уменьшение размера стимулирующих выплат может осуществляться в соответствии со следующим показателями:
- 3.1.1. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3.1.2. Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников.
- 3.1.3. Нарушение правил техники безопасности и противопожарного режима.
- 3.1.4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка и исполнительской дисциплины.
- 3.1.5. Обоснованные жалобы родителей (законных представителей) и/или коллег по поводу конфликтных ситуаций.
- 3.1.6. Не сохранность контингента воспитанников.
- 3.1.7. Низкий уровень ведения документации.
- 3.1.8. Низкий процент удовлетворённости родителей процессом и результатами воспитательно–образовательной деятельности педагога.
- 3.2. Все случаи невыплаты или уменьшения доплаты рассматриваются заведующим и Советом учреждения в индивидуальном порядке.
- 3.3. Лишение доплат, полное или частичное, производится за тот период (месяц, квартал, год), в котором было допущено нарушение в работе и оформляется приказом заведующего МБДОУ с указанием периода и причин, за которое оно устанавливается. Лишение доплат устанавливается соразмерно допущенных нарушений в работе. При наличии несчастного случая (с высокой степенью тяжести), нарушений техники безопасности понижающий коэффициент составляет 100%.

4. Порядок рассмотрения Советом учреждения вопроса о стимулировании работников МБДОУ

- 4.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам прошедшего календарного года.
- 4.1.1. Единовременные поощрительные выплаты осуществляются в связи с:
- по итогам сдачи ДОУ к новому учебному году;
 - итоги лицензирования ДОУ, проверок контролирующих органов;
 - высокими результатами по итогам месяца, квартала, полугодия, года.
- 4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом учреждения.

4.3. Экспертная комиссия представляет аналитическую информацию (оценочный лист(приложение 1)о показателях деятельности работников, являющийся основанием для их стимулирования.

4.4. Совет ДОУ принимает решение о стимулирующих выплатах большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета ДОУ оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издает приказ о стимулировании.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией, до подписания оценочного листа самим педагогическим работником, в течение трех календарных дней он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для ее рассмотрения заседание экспертной комиссии.

5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными педагогического работника (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают недействительной и изменяют её.

При наличии письменной просьбы педагогического работника о рассмотрении апелляции без его участия заседание экспертной комиссии проводится в его отсутствие. В случае неявки педагогического работника на заседание комиссии или при отсутствии его письменной просьбы о рассмотрении апелляции без его участия рассмотрение вопроса откладывается. В случае вторичной неявки педагогического работника без уважительных причин экспертная комиссия может принять решение о рассмотрении апелляции в отсутствие педагогического работника.

5.6. Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.