

Локальный акт является приложением к Уставу муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №34 города Ставрополя, утвержденному приказом комитета образования администрации города Ставрополя №419-ОД от 02.06.2021 г.

СОГЛАСОВАНО
С Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 4 от 31.08.2023 г.

Принято Педагогическим советом
Протокол №1 от 31 августа 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом № 52-ОД от 01.09.2023 г.

Заведующий МБДОУ детского сада
№34 «Радость»
_____ В.В.Шаршапина

**Положение
о системе оценки деятельности педагогических работников
в соответствии ФГОС ДО
(в том числе в части распределения стимулирующих выплат)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ», Положением о системе оплаты труда работников, Уставом, регулирует систему оценки деятельности педагогических работников в соответствии ФГОС ДО и ФОП ДО (в том числе в части распределения стимулирующих выплат) в МБДОУ детского сада комбинированного вида №34 «Радость», (в дальнейшем – учреждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения, реализующего программы дошкольного образования.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Трудовым коллективом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению заведующей ДОУ.

1.4. Стимулирующая выплата педагогическим работникам ДОУ вводится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

1.5. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ДОУ, которые выплачиваются ежемесячно за эффективность и результативность деятельности педагогических работников в ДОУ, которые распределяются в зависимости от критериев результативности профессиональной деятельности работников и количества баллов по каждому критерию устанавливаются ДОУ самостоятельно.

2. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании педагогических работников

2.1. Распределение выплат осуществляется по итогам каждого месяца.

2.2. Для принятия решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия по определению выплат

стимулирующего характера с участием председателя профсоюзного комитета работников и члена Управляющего совета учреждения.

Состав данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.3. Комиссия рассматривает оценочные листы педагогов и принимает соответствующее решение, которое оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издаёт приказ об установлении работникам учреждения выплаты стимулирующего характера за текущий месяц.

2.4. Руководитель учреждения принимает решение об единовременном премировании работников и размере данной стимулирующей выплаты.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

объективности – размера вознаграждения работника учреждения, определяемого на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемости – информированности работника учреждения о вознаграждении, получаемом в зависимости от результатов труда;

адекватности – соответствия вознаграждения трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

своевременности – соответствия вознаграждения достигнутым результатам труда;

прозрачности – соответствия принятых правил определения вознаграждения, известных каждому работнику образовательного учреждения.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБДОУ д/с №34 «Радость» создана соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками ДОУ итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику ДОУ на доработку;

- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов

комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

По истечении 10 дней с момента составления протокола, решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ д/с №34 «Радость» самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

- за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- за наличие квалификационной категории.

в) за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

Ежемесячные надбавки за интенсивность, сложность, высокие результаты работы и срочность выполняемых работ устанавливаются в целях материального стимулирования квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников детского учреждения утверждаются Положением об оплате труда. Размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

3.3.1. Выплаты к заработной плате молодым специалистам (воспитателям, музыкальным руководителям др.) – 20% от основного должностного оклада за счет бюджета города Ставрополя.

3.3.2. Доплата к должностному окладу педагогическим работникам выплачивается одновременно с выплатой заработной платы.

В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер доплаты устанавливается пропорционально фактически занимаемой должности. При выполнении

объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная выплата педагогическим работникам не выплачивается.

3.3.3. Руководителям и специалистам учреждения ежемесячно производить доплату:

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук – в размере 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук – в размере 30% установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20% установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника образовательного учреждения двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

3.3.4. Руководителю и педагогическим работникам устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие квалификационной категории:

- педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – в размере 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие первой квалификационной категории – 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3.5. За стаж непрерывной работы, выслугу лет выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;

при стаже работы свыше 10 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

3.3.6. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением в Положении об оплате труда.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников ДОУ определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией по определению выплат стимулирующего характера, он вправе подать апелляцию (в форме заявления) с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, с констатацией документальных данных.

4.2. Претензии к составу комиссии и процедуре оценки в рамках рассмотрения апелляции не рассматриваются.

4.3. Апелляция рассматривается в срок не позднее двух рабочих дней со дня ее подачи.

4.4. В присутствии педагога, подавшего апелляцию проводится дополнительная проверка оценки, основываясь на предоставленных документальных данных, сверяя их с данными комиссии по результатам которых подтверждают данную оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.8. Оценка, данная на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной, утверждается протоколом и приказом руководителя.