

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №83  
комбинированного вида Приморского района Санкт-Петербурга

Принято  
Педагогическим советом  
ГБДОУ д/с № 83 Приморского района  
Санкт – Петербурга  
Протокол от 23.01.2023 № 2

Утверждено  
Заведующим ГБДОУ д/с № 83  
Приморского района  
Санкт – Петербурга  
И.Н.Шиманко  
Приказ № 15-од 24.01.2023

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оценке эффективности деятельности педагогических работников**  
**Государственного бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения детского сада № 83 комбинированного вида**  
**Приморского района Санкт - Петербурга**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности педагогов ГБДОУ № 83 Приморского района Санкт – Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
- нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

1.2. Положение определяет критерии установления *дополнительных надбавок* за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками ГБДОУ № 83 (далее – учреждения) по результатам труда за определенный отрезок времени (п.2.9. настоящего Положения)

1.3 Основным критерием, влияющим на размер *дополнительных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения и основной общеобразовательной программы ДОУ.

1.7. Размеры, порядок и условия установления *основных надбавок* за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и порядке установления компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам ГБДОУ № 83, а также другими локальными актами учреждения.

1.8. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности.

## 2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- воспитатель;
- старший воспитатель;
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физическому воспитанию.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит информационная карта (анкета) показателей профессиональных достижений каждого из педагога, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения. Все достижения педагогов распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев (приложение 1).

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника в учреждении приказом руководителя создается комиссия по распределению дополнительной надбавки (далее – Комиссия).

2.4. На первом этапе информационная карта профессиональных достижений заполняет педагогический работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе информационная карта профессиональных достижений педагогического работника сдается в Комиссию на экспертизу, для принятия решения о назначении дополнительной надбавки. В зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности, выставляется определенное количество баллов.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Информационные карты профессиональных достижений должны содержать документы, подтверждающие и уточняющие деятельность педагогического работника (ПОРТФОЛИО).

2.7. Определяются следующие отчетные периоды: **1 раз в полугодие.**

- 1 – январь, февраль, март, апрель, май, июнь – (выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря);
- 2 – июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – (выплаты производятся с 1 января по 30 июня).

2.8. В случае несогласия педагога с итоговым бальным показателем, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.9. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.10. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.11. Выплата стимулирующего характера вновь принятым педагогическим работникам при наличии профессионального образования до 20 баллов до истечения первых 6-х месяцев работы.

2.12. Внешним совместителям, работающим в учреждении на 0,5 ставки, выплаты стимулирующего характера производить в размере 50% от всех заявленных баллов.

### 3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДПИСАНО

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 83  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА ПРИМОРСКОГО РАЙОНА  
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, Шиманко Ирина Николаевна,  
ЗАВЕДУЮЩИЙ**

11.10.24 12:02 (MSK)

Сертификат 56AA4882383F28EE9FB76202882C1941