

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида № 38 «Золотой улей» Бугульминского муниципального района
Республики Татарстан

Принято
Общим собранием
Протокол № 1
от «01» 09 2018 г.

Утверждено и введено в действие
приказом заведующей
детским садом № 38 «Золотой улей»
приказ № 48/1 о/д
от «01» 09 2018 г.
В.И. Сиягаевой

Согласовано
с председателем ППО
Н.С. Кирюшкина



ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 38 «Золотой улей» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Постановлением Исполнительного комитета Бугульминского муниципального района Республики Татарстан и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 38 «Золотой улей» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее ДОУ) по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности ДОУ.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогических и непедагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда работника от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части оплаты труда ДОУ.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

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

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

2. Основания и порядок оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами ДОУ.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- воспитатель по обучению татарскому, русскому языкам;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- учитель – логопед;
- старшая медицинская сестра;
- младший воспитатель;

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в который собраны личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития детей, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе учрежденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом заведующего по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании настоящего Положения.

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у заведующего детским садом. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. За две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение, члены Комиссии знакомятся с оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующий отчетный период: сентябрь

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 01 числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы 01-02 числа отчетного периода;
- 03-04 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 05 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом сотрудника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом заведующего.

2.15. Количество баллов одного работника не должно превышать:

- старший воспитатель - 60 баллов;
- воспитатель – 55 баллов;
- воспитатель по обучению татарскому, русскому языкам – 55 баллов;
- музыкальный руководитель – 45 баллов;
- педагог- психолог- 55 баллов;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- старшая медицинская сестра – 40 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов;

2.16. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться КТС ДОУ.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов образовательного учреждения и действует до принятия нового.