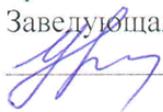


Принято  
Общим собранием работников  
(протокол от 20.02.2019 г. №2)

Утверждено  
приказом от 27.02.2019 г. №14  
Заведующая детским садом № 12  
С.Н. Маслова.



**Положение**  
**о критериях оценки эффективности деятельности работников**  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада комбинированного вида № 12 «Буратино»  
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 12 «Буратино» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее – Учреждение) «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 18.08.2008 г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан», «Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан», утвержденного Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ сотрудникам Учреждения 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 Учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности сотрудников Учреждения - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности сотрудников являются:

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

1.5. Данное Положение ориентировано на стимулирование сотрудников Учреждения в улучшении качества воспитательной, образовательной и оздоровительной работы.

## 2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности сотрудников Учреждения

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

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

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- заместитель заведующей по АХЧ;
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- воспитатель по обучению татарскому (русскому) языку;
- музыкальный руководитель;
- медсестра;
- младший воспитатель.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит индивидуальный лист профессиональных достижений каждого из работников, в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной и другой деятельности, результаты обучения, воспитания и развития воспитанников, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни

учреждения. Все достижения работника распределяются по критериям, имеющим определенный весовой коэффициент, и рассчитываются показатели каждого из критериев.

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

2.4. На первом этапе индивидуальный лист профессиональных достижений заполняет педагогический работник самостоятельно с целью проведения системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности. На втором этапе индивидуальный лист профессиональных достижений педагогического работника сдается в Комиссию на экспертизу. В зависимости от достижения пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности, выставляется оценка.

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

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом сотрудника, подписывается всеми членами Комиссии, по результатам издается приказ, который доводится для ознакомления под роспись.

2.13. В случае не согласия сотрудника с итоговым баллом, сотрудник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.14. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление сотрудника и дать письменное или устное (по желанию сотрудника) разъяснение (обсуждение, обращения заносится в протокол Комиссии).

2.15. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, сотрудник имеет право обратиться в КТС Учреждения.