

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №159 комбинированного вида» Советского района г. Казани
420083, Россия, г. Казань, ул. Фикрята Табеева д.6 тел:8 (843)590-11-92
ИНН 1660309862, КПП 166001001, ОГРН 1181690022282
эл. адрес: Ds159.kzn@tatar.ru

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МБДОУ «Детский сад №159»

Гаффарова Л.Н.

Приказ от 20 08 2018 г. № 30



ПОЛОЖЕНИЕ о критериях оценки эффективности деятельности работников

Принято на общем собрании
работников МБДОУ «Детский сад №159»
Протокол от 20 08 2018 г. № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №159 комбинированного вида» Советского района г. Казани (далее – Детский сад).

Настоящее положение (далее Положение) разработано в соответствии с

- Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. N 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";

- нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675);

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»;

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);

- постановлением руководителя исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 года № 9351 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани», приказа Управления образования Исполнительного комитета г.Казани от 20.10.2010 № 557 «О введении новой системы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений г.Казани»

- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан « О внесении изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей, работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан

- разъяснения по применению Положения об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан;

- Положением об оплате труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №159 комбинированного вида» Советского района г. Казани;

и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

-приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан № 6162/15 от 19.05.2015г. «О внесении изменений в Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013 № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан».

1.2. Доплата за качество составляет 26% от фонда оплаты труда основного персонала по основному месту работы и основной должности, согласно постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.03.2015г. №140.

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

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – 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 образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

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

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников образовательного учреждения

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

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

2.3. Положение распространяется на работников образовательного учреждения

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит:

- для педагогов - портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой 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;
- для других работников образовательного учреждения - оценочный лист, составленный на основе типовых критериев, куда вносятся профессиональные достижения деятельности за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

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

Оценочный лист заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки, результативности профессиональной деятельности работника образовательного учреждения на основе оценочного листа, приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, опытные члены из числа педагогического состава работников, членов профсоюзного комитета.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

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 руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные, приказом руководителя образовательного учреждения, сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии), работники передают в Комиссию оценочные листы, заполненные собственноручно, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март, апрель - выплаты производятся с 1 мая по 31 августа;
- 2 - май, июнь, июль, август – выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря;
- 3 – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги четырех месяцев, выплаты производятся с 1 января по 31 апреля.

За каждый отчетный период выставляются баллы, которые суммируются и выводятся среднее количество баллов за год.

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Работники сдают оценочные листы в Комиссию до 15 числа до начала отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы с 15 по 20 число до начала отчетного периода;
- 20-22 число до начала отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 22 числа до начала отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

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

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись и утверждается приказом руководителя. (Приложение 1)

2.16. Количество баллов одного работника не должно превышать:

- старший воспитатель - 60 баллов;
- педагог – психолог - 55 баллов;
- учитель – логопед - 60 баллов;
- музыкальный руководитель - 45 баллов;
- инструктор по физическому воспитанию - 45 баллов;
- воспитатель - 55 баллов;

- воспитатель по обучению детей татарскому языку-55 баллов;
- младший воспитатель – 35 баллов;
- старшая медицинская сестра – 50 баллов;
- медицинская сестра – 40 баллов.
- заместитель заведующего по хозяйственной работе – 65 баллов.

2.17. В случае не согласия 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.

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

2.19. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов и учебно – вспомогательный персонал образовательного учреждения и действует до принятия нового.