

СОГЛАСОВАНО


Председатель профкома

 Аблязова Н.М.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ

«Детский сад №377
комбинированного вида»

 Иванова И.П.

Введен в действие приказом
от 09.01.2023 №1



Принято на собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад №377»
Протокол от 09.01.2023 №1

**Положение
о критериях оценки эффективности
деятельности работников
МАДОУ «Детский сад №377 комбинированного вида»
Советского района г.Казани**

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Аблязова Н.М.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ

«Детский сад №377

комбинированного вида»

_____ Иванова И.П.

Введен в действие приказом
от 09.01.2023 №1

Принято на собрании
трудового коллектива
МАДОУ «Детский сад №377»
Протокол от 09.01.2023 №1

**Положение
о критериях оценки эффективности
деятельности работников
МАДОУ «Детский сад №377 комбинированного вида»
Советского района г.Казани**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников (далее Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации,
 - Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
 - Письма Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
 - Приказа 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";
 - нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;
 - постановления 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»
 - Приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013г. № 2441 13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»;
 - Положения о фонде оплаты труда Муниципальной) автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №377 комбинированного вида» Советского района г. Казани.
 - Приказа Министерства образования и науки Республики Татарстан от 19.05.2015 г. № 6162/15 о внесении изменений в Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013г. № 2441 13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»
 - Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от 31.05.2018 №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» - - -
 - Постановление Кабинета Министров РТ №1030 от 30.10.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ»;
 - Изменения и дополнения в Отраслевое Соглашения между УО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от 15.02.2022 г.
- 1.2. Выплаты за качество выполняемых работ формируются в размере не менее 17,5 % от фонда оплаты труда основного, вспомогательного персонала (кроме выплат: ночных, вредности, сложности и напряженности).
- 1.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам ДООУ по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников ДООУ.
- 1.4. При работе на условиях внешнего совместительства должностей в ДООУ выплаты за качество не производятся.
- 1.5. 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.
- 1.6. 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.

1.7. 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.

II. 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 МАДОУ, участвующих в образовательном процессе.

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, которая состоит из представителей администрации, Наблюдательного совета, 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, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда), 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;
- 2 - май, июнь, июль, август;
- 3 - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь.

За каждый отчетный период выставляются баллы, которые суммируются, и выводится 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 10 числа до начала отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы с 10 по 15 число до начала отчетного периода;
- В 15-17 числах до начала отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 17 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.

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;
- воспитатель - 55 баллов;
- воспитатель по обучению детей татарскому языку - 55 баллов;
- младший воспитатель - 35 баллов;
- старшая медицинская сестра - 50 баллов;
- заместитель заведующего по хозяйственной деятельности - 65 баллов;
- инструктор по физической культуре - 45 баллов.

2.17. В случае несогласия 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 несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в профсоюзный комитет образовательного учреждения.

2.20. Фонд экономии заработной платы за качество работы и премиальные выплаты выплачиваются основным работникам образовательного учреждения, участвующим в педагогической, общественной жизни и в улучшении материально - технического содержания детского сада, в не зависимости, от всех начислений, исходя из принятого решения Комиссии открытым голосованием.

2.21. Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени в зависимости от периодичности рассмотрения критериев оценки эффективности деятельности работников.

2.22. Стимулирующие выплаты основным работникам пенсионного возраста, при увольнении сроком до трех месяцев и возвращения на работу устанавливается в полном объеме в соответствии с критериями оценки эффективности работников на весь отчетный период.

2.23. Педагогическим работникам и младшим воспитателям, принятым по переводу из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении из которого переведен работник (основание-справка с последнего места работы).

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических и медицинских работников, младших воспитателей, заместителя заведующего по хозяйственной части учреждения.

3.2. Настоящее Положение действует до принятия нового.