

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 60 компенсирующего вида» г.Сыктывкара**

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового коллектива
Протокол № 5
«27» декабря 2017 г.



Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 60
компенсирующего вида»
Г.Г.Грегер
2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности работников
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад № 60 компенсирующего вида» г. Сыктывкара
(МБДОУ «Детский сад № 60 компенсирующего вида»)

Сыктывкар, 2018

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности работников в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 60 компенсирующего вида» г. Сыктывкара (МБДОУ «Детский сад № 60 компенсирующего вида»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 60 компенсирующего вида» (далее - Положение) определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников МБДОУ «Детский сад № 60 компенсирующего вида» (далее по тексту - работников ДОУ).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества работы работников ДОУ, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

1.3. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности работников ДОУ:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - о динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников ДОУ на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности работников ДОУ согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки работников ДОУ собственных результатов профессиональной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки эффективности деятельности работников ДОУ служит самоанализ оценки критериев эффективности (Приложение 1) и протокол заседания комиссии (Приложение 2) по оценке эффективности деятельности работников ДОУ.

Данные самоанализа позволяют оценить уровень эффективности деятельности работников ДОУ по нескольким направлениям.

2.2. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность работников ДОУ.

2.3. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов работникам ДОУ.

2.4. Система показателей качества и результативности труда работников ДОУ и значения индикаторов утверждается настоящим Положением.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности работников ДОУ создается комиссия, в состав которой входят представители структурных подразделений ДОУ.

2.6. Комиссия на основе представленных работниками ДОУ самоанализов осуществляет оценку эффективности деятельности работников ДОУ.

2.7. Члены комиссии назначаются приказом заведующего.

2.8. Оценка эффективности деятельности работников ДОУ производится по итогам прошедшего месяца, квартала, полугодия, года.

2.9. Комиссия в недельный срок с начала рассмотрения самоанализов согласовывает решение о назначении и размере надбавок за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава комиссии. Принятое решение оформляется протоколом. На

основании данного протокола издается приказ о назначении надбавок за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы.

2.10. Из списка претендентов на установку надбавок за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы исключаются следующие категории работников ДОУ:

- проработавшие менее 3 месяцев (исключаются периоды отвлечений) в данной должности, кроме назначенных на должность путем перевода;

3. Показатели оценки эффективности деятельности работников ДОУ

3.1. Эффективность деятельности административно-управленческого персонала оценивается комиссией в баллах по следующим показателям:

3.1.1. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной части:

	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность административно-хозяйственной деятельности ДОУ	73		
2.	Эффективность инновационной (организационной) деятельности ДОУ	18		
3.	Эффективность управления закупочной деятельностью ДОУ	29		
ИТОГО:		120		

3.2. Эффективность деятельности педагогических работников оценивается комиссией в баллах по следующим показателям:

Критерии эффективности деятельности старшего воспитателя

3.2.1. Старший воспитатель

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность реализации Основной общеобразовательной программы дошкольного образования	17		
2.	Эффективность использования здоровьесберегающих технологий и безопасность воспитанников	8		
3.	Эффективность инновационной и методической деятельности старшего воспитателя	75		
ИТОГО:		100 баллов		

3.2.2. Воспитатель

Критерии эффективности и качество работы воспитателя

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность реализации Основной общеобразовательной программы дошкольного образования	39		
2.	Эффективность использования здоровьесберегающих технологий и безопасность воспитанников	11		
3.	Эффективность инновационной и методической деятельности педагога	50		
ИТОГО:		100 баллов		

3.2.3. Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Критерии эффективности и качество работы музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность реализации Основной общеобразовательной программы дошкольного образования	33		
2.	Эффективность использования здоровьесберегающих технологий и безопасность воспитанников	27		
3.	Эффективность инновационной и методической деятельности педагога	40		
ИТОГО:		100 баллов		

3.2.4. педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда

Критерии эффективности и качество работы педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность реализации Основной общеобразовательной программы дошкольного образования	44		
2.	Эффективность использования	11		

	здоровьесберегающих технологий и безопасность воспитанников			
3.	Эффективность инновационной и методической деятельности педагога	45		
ИТОГО:		100 баллов		

3.3. Эффективность деятельности учебно-вспомогательного персонала оценивается комиссией в баллах по следующим показателям:

3.3.1 Младший воспитатель:

Критерии эффективности и качество работы младшего воспитателя

	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	60		
2.	Признание высокого профессионализма младшего воспитателя	25		
3.	Динамика здоровья воспитанников	15		
ИТОГО		100 баллов		

3.3.2. Специалист по кадрам

Критерии эффективности и качество работы специалиста по кадрам

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность кадровой деятельности ДОУ	90		
2.	Признание высокого профессионализма	10		
ИТОГО:		100		

3.3.3. Шеф-повар

Критерии эффективности и качество работы шеф-повара

№	Наименование показателя	Максимальное	Самооценка	Оценка комиссии

		количество баллов		
1.	Эффективность работы шеф-повара	60		
2.	Эффективность организационной деятельности ДОУ	30		
3.	Признание высокого профессионализма	10		
ИТОГО:		100		

3.3.4. Делопроизводитель

Критерии эффективности и качество работы делопроизводителя

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность реализации государственно-общественного характера управления	10		
2.	Эффективность деятельности ДОУ по делопроизводству	80		
3.	Признание высокого профессионализма	10		
ИТОГО:		100		

3.3.5. Повар детского питания

Критерии эффективности и качество работы повара детского питания

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Эффективность работы повара детского питания	80		
2.	Эффективность организационной деятельности ДОУ	10		
3.	Признание высокого профессионализма	10		
ИТОГО:		100 баллов		

3.3.6. Дворник

Критерии эффективности и качество работы дворника

	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	90		
2.1.	Признание высокого профессионализма дворника	10		
	ИТОГО:	100 баллов		

3.3.7. Уборщик служебных помещений

Критерии эффективности и качество работы уборщика служебных помещений

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	75		
2.	Признание высокого профессионализма	25		
	ИТОГО:	100 баллов		

3.3.8. Сторож

Критерии эффективности и качество работы сторожа

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	75		
2.	Признание высокого профессионализма сторожа	25		
	ИТОГО:	100 баллов		

3.3.9. Подсобный рабочий

Критерии эффективности и качество работы подсобного рабочего

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	75		
2.	Признание высокого профессионализма	25		
ИТОГО:		100 баллов		

3.3.10. Оператор стиральных машин

Критерии эффективности и качество работы оператора стиральных машин

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	50		
2.	Признание высокого профессионализма	50		
ИТОГО:		100 баллов		

3.3.11. Кастелянша

Критерии эффективности и качество работы кастелянши

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	60		
2.	Признание высокого профессионализма	40		
ИТОГО:		100 баллов		

3.3.12. Кладовщик

Критерии эффективности и качество работы кладовщика

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Соблюдение норм и правил СанПиН	30		
2.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	70		
ИТОГО:		100		

3.3.13. Слесарь-электрик

Критерии эффективности и качество работы рабочего по обслуживанию здания

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Обеспечение условий осуществления воспитательно-образовательного процесса в МБДОУ	75		
2.	Признание высокого профессионализма	25		
ИТОГО		100 баллов		

3.4. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности работника ДОУ в баллах.

3.5 Стоимость балла устанавливается приказом заведующего ДОУ, в зависимости от занимаемой должности и утвержденного фонда оплаты труда.

3.6. Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы работникам ДОУ определяются следующим образом:

$Kб * Сб = Стб$, где

Кб – количество баллов,

Сб – стоимость одного балла,

Стб - стоимость баллов за период.

$(Стб / До) * 100 = \% к До$, где

До – должностной оклад,

% к До – процент к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, качество работы.

% к До округляется в большую сторону до целого числа.

- 3.7. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы устанавливаются на месяц комиссией, либо на квартал, полугодие, 9 месяцев или год.
- 3.8. Надбавки за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы устанавливаются с 01 числа месяца, следующего, после наступления права работника и работодателя заключить эффективный контракт.
- 3.9. Эффективные контракты, заключенные с сотрудниками (в том числе установленные надбавки за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы), сохраняются на период их действия, за сотрудниками, приступившими к работе после отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет, отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, а также за сотрудниками находящимися в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и выполняющим работу на условиях неполного рабочего времени.
- 3.10. При переводе сотрудника на другую должность, надбавки за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы, установленные эффективным контрактом, сохраняются за ним и устанавливаются в новом эффективном контракте, заключенным с сотрудником, на период действия предыдущего.
- 3.11. Сотрудникам - внутренним совместителям, при условии совместительства по должности основного места работы, устанавливаются надбавки за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы в эффективном контракте, заключенным с ними как с внутренними совместителями в таких же процентах, как и в эффективном контракте по основному месту работы.
- 3.12. Сотрудникам - внутренним совместителям, при совместительстве по должности отличной от должности по основному месту работы, эффективный контракт на внутреннее совместительство заключается не менее, чем через три месяца работы внутренним совместителем.

Самоанализ оценки критериев эффективности деятельности _____

Ф.И.О. _____

Период _____

Показатели эффективности деятельности

№	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Само-анализ	Оценка комиссии
1.	Эффективность			
2.	Эффективность			
ИТОГО:				

Председатель комиссии _____ (_____)
подпись ФИО

Члены комиссии _____ (_____)
подпись ФИО

_____ (_____)
подпись ФИО

_____ (_____)
подпись ФИО

Работник ознакомлен с оценкой комиссии:

_____ (_____)
подпись ФИО

