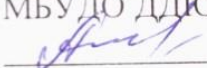


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского и юношеского туризма и экскурсий «Простор»
Ново-Савиновского района г. Казани

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МБУДО ДДЮТиЭ «Простор»

 Н. А. Аксанова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ДДЮТиЭ
«Простор»

 Р. М. Фазлиев

Принято на общем собрании
работников МБУДО ДДЮТиЭ
«Простор»

Протокол № 2 от «14» апреля 2021 г.

Введено в действие приказом
№ 44 от «14» апреля 2021 г.

Рег. № 25

**Положение
о критериях оценки эффективности деятельности работников**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом ФЗ-273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Постановлением Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 3 июля 2018 г. № 3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани», приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013 г. № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан» (в ред. приказа МОиН РТ от 07.12.2015 № под-9696/15) и Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского и юношеского туризма и экскурсий «Простор» Ново-Савиновского района г. Казани (далее – учреждение).

1.2. Цель оценки эффективности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда работников от результатов их работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на этой основе материального стимулирования работников за счет выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ из фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15 процентов фонда

В данном
документе
прошнуровано
и скреплено
печатью

оплаты труда работников учреждения по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на следующие категории работников:

- заместителя директора по УВР;
- заместителя директора по АХЧ;
- заведующих отделами;
- методистов;
- педагогов дополнительного образования.

II. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности работников

2.1. Основанием для оценки эффективности деятельности работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), в котором собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ осуществляются только основным работникам, имеющим стаж работы в учреждении не менее 6 месяцев.

2.3. Для проведения объективной оценки эффективности деятельности работника на основе его личного портфолио в учреждении приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, председателя профкома, и утверждаются критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения.

2.4. В установленные приказом директора сроки работники передают в Комиссию портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом эффективности деятельности работника, содержащим самооценку критериев эффективности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.5. Как правило, заседания Комиссии проводятся ежегодно в сентябре. Отчетным периодом при этом является предыдущий учебный год.

2.6. В случае необходимости и на основании приказа директора учреждения Комиссия может провести оценку эффективности деятельности отдельных работников по итогам полугодия. В этом случае отчетным периодом будет являться предыдущее полугодие.

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

2.8. Количество набранных работником баллов не должно превышать:

- заместителя директора по УВР – 70 баллов;
- заместителя директора по АХЧ – 65 баллов;
- заведующих отделами – 65 баллов;
- методистов – 55 баллов;
- педагогов дополнительного образования – 50 баллов.

2.9. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ начисляются бухгалтерией на основании приказа директора учреждения по итогам заседания Комиссии и согласно Положению об условиях оплаты труда работников МБУДО ДДЮТиЭ «Простор».