«Утверждаю»
Директор МБУ ДО «Мстёрский ЦВР»
Прохоров Владимир Евгеньевич Подписано цифровой подписью: Прохоров Владимир Евгеньевич Дата: 2021.03.31 17:55:40 +03'00' Прохоров В.Е.
04 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ ИМ. И.А.АЛЬБИЦКОГО
ПОСЁЛКА МСТЁРА ВЯЗНИКОВСКОГО РАЙОНА
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»

«Принято»
решением Совета образовательного
учреждения МБУ ДО «Мстёрский ЦВР»
протокол №2 «04» 04 2017г.

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
Кузьмина И.А.
«04» 04 2017г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оценки эффективности профессиональной деятельности работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы им. И.А. Альбицкого посёлка Мстёра Вязниковского района Владимирской области» (далее – учреждение, МБУ ДО «Мстерский ЦВР»).

1.2. Положение об оценке эффективности деятельности работников МБУ ДО «Мстерский ЦВР» является локальным нормативным актом учреждения, определяющим основания и порядок проведения оценки эффективности профессиональной деятельности работников учреждения и регламентирующим деятельность соответствующей комиссии.

1.3. Настоящее положение разработано в целях повышения качества работы трудового коллектива учреждения, развития творческой активности и инициативы работников при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности работников учреждения согласно полученным данным;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества своей профессиональной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление профессиональных качеств работников, способствующих повышению качества образовательной деятельности в условиях реализации программы развития учреждения.

2. Организация работы комиссии.

2.1. Оценку эффективности и результативности профессиональной деятельности работников учреждения на основе утвержденных критериев и показателей качества и результативности труда осуществляет созданная приказом руководителя комиссия.

2.2. В состав комиссии входят представители администрации учреждения, методического совета и профсоюзной организации. Председателем комиссии является руководитель учреждения.

2.3. Функции членов комиссии.

Председательствующий комиссии:

- проводит заседания комиссии
- осуществляет иные действия в соответствии с настоящим Положением.

Секретарь комиссии:

- обеспечивает подготовку и сбор информации, необходимой для проведения оценки качества труда; подготовку предварительных результатов оценки качества труда;
- оформляет и подписывает протокол заседания комиссии.
- оперативно передает решение комиссии на утверждение руководителю учреждения для обеспечения выплат за эффективность деятельности работникам.

Члены Комиссии:

- принимают решение по оценке исполнения показателей эффективности деятельности
- подписывают протокол заседания Комиссии.

2. 4. Хранение документации Комиссии.

Протокол заседания хранится у секретаря Комиссии в течение 3 (трех) календарных лет с момента подписания.

Информационные карты, письма работников и служебные записки членов Комиссии, послужившие основанием для составления ведомости, хранятся у секретаря Комиссии в течение 3 (трех) календарных лет.

3. Основания и порядок проведения оценки

3.1. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогических работников служат оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности и документы подтверждающие личные профессиональные достижения по итогам полугодия.

3.2.. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственноручно заполненные оценочные листы с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

3.3. На основе представленных материалов в ходе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов комиссия утверждает конкретное количество баллов, набранных работником учреждения за полугодовой период.

В зависимости от набранных баллов принимается решение о конкретном размере стимулирующей выплаты работнику. При равенстве голосов, решающим является голос председательствующего на заседании комиссии. Принятое решение в семидневный срок оформляется протоколом.

3.4. Размер выплаты за эффективность деятельности устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

3.5. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

3.6. Стимулирующая выплата за эффективность деятельности работнику учреждения не устанавливается (в случае установления - не начисляется и не выплачивается (аннулируется) с момента установления факта) в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и должностных обязанностей;

б) совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных (зафиксированных) в установленном порядке;

в) нанесения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;

г) наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;

д) установление неудовлетворительных результатов в ходе процедур лицензирования, аттестации, контроля качества образования.