

ПОЛОЖЕНИЕ
о показателях эффективности деятельности работников
государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области "Донской политехнический колледж"

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о показателях эффективности деятельности работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области "Донской политехнический колледж", содержащее показатели эффективности деятельности непедагогических работников и критерии, определяющие учет результатов деятельности, разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Распоряжения Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р, письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности» и на основе Методических рекомендаций Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников.

1.2. Цель оценки эффективности 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.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности деятельности работников являются:

- совершенствование деятельности и развитие колледжа через системный самоанализ работников собственных результатов профессиональной деятельности;

- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Данное Положение ориентировано на повышение качества работы, стимулирования работников колледжа к профессиональному росту, активной жизненной позиции.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Механизм и принципы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников с учетом показателей эффективности их деятельности определяются «Положением об условиях оплаты труда работникам ГПОУ ТО "ДПК"».

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

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников: руководители различных уровней, учебно- вспомогательный персонал, служащие, рабочие.

2.4. Основаниями для оценки эффективности деятельности работника служат лист самоанализа (формы листов представлены в Приложении 1) в котором отражаются профессиональные достижения и обоснование представленных показателей эффективности.

2.5. Профессиональные достижения и обоснование представленных показателей эффективности работника подтверждаются руководителем структурного подразделения данного работника (или соответствующим заместителем директора или директором (в случае, если сотрудник непосредственно подчиняется директору)), путем визирования листа самоанализа.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности профессиональной деятельности работника на основе представленного им листа самоанализа в колледже приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия.

2.7. Комиссия действует на основании данного Положения, утвержденного директором и согласованного с профсоюзным комитетом колледжа.

2.8. Комиссия назначается 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 директора колледжа. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов.

2.10. В установленные приказом директора колледжа сроки (до 15 января, до 15 июля) работники передают в Комиссию листы самоанализа.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- Июль - декабрь - итоги первого полугодия учебного года и работы в летний период (*выплаты производятся с 1 февраля по 31 августа*);

- Январь - июнь - итоги второго полугодия (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 января*).

2.12. Комиссия в течение 5—и рабочих дней совместно с руководителем структурного подразделения работника (или соответствующим заместителем директора или директором (в случае, если сотрудник непосредственно подчиняется директору)) проводит на основе представленного листа самоанализа экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

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

2.14. Комиссия рассматривает представленные материалы; заполняет итоговую ведомость анализа эффективности деятельности работника, с указанием баллов самоанализа работника и итогового балла экспертной Комиссии. Данная ведомость подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и на ее основе составляется сводная итоговая ведомость анализа эффективности деятельности работников, которая является приложением к протоколу заседания Комиссии.

2.15. После рассмотрения материалов, протокол и сводная ведомость передаются директору колледжа на рассмотрение. В случае возникновения замечаний со стороны директора лист самоанализа возвращается в Комиссию для решения вопроса.

2.16. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию.

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

2.18. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в колледже не менее 6 месяцев, в исключительных случаях по рекомендации комиссии ППК назначается при приеме на работу.

2.19. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту устанавливается приказом директора на основании протокола комиссии по доплатам и надбавкам в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда по результатам оценки показателей эффективности работы.