

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Совета
Центра
от «12» декабря 2016г. №2

ПРИНЯТО

Протокол заседания Общего
собрания трудового коллектива
от «14» декабря 2016г. №2

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОДО ЦДО
от « 14» декабря 2016 г. №38
директор МОДО ЦДО
Цаголова А. Цаголова



Положение об оценке эффективности деятельности работников МОДО ЦДО

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников МОДО ЦДО (далее - Положение) разработано в соответствии с:
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 23.12.2013г. № 330-ПП «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчёта заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
 - Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015г. № 194-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино Балкарской Республики»;
 - Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 07.11.2008г. №247–ПП «О минимальных окладах по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
 - Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Кабардино-Балкарской Республики на 2012-2018 годы, утвержденная Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29.12.2012г., по обеспечению повышения средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики;
 - Указом Президента Российской Федерации от 07.15.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012г. №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;

- Постановлением местной администрации городского округа Прохладный от 09.10.2015г. №1605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работниками МОДО «Центр дополнительного образования» г.о. Прохладный КБР (далее Центр) по результатам труда за определенный отрезок времени.

- 1.2. Основным критерием, влияющим на размер премии за результаты деятельности, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.
- 1.3. 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 Центра.
- 1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:
 - проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.
- 1.5. Показатели эффективности деятельности могут быть отличны для различных категорий работников.
- 1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Центра.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

- 2.1. Порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и стимулирования работников МОДО ЦДО, Коллективным договором и другими локальными актами Центра.
- 2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.
- 2.3. Положение распространяется на всех работников Центра.
- 2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит Лист оценивания с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.5. Лист оценивания 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 на основе его листа оценивания в Центре приказом директора создается

Комиссия, состоящая из представителей администрации Центра, первичной профсоюзной организации, методистов.

2.7. Комиссия действует на основании раздела 2.6., 2.7. «Условия распределения стимулирующих выплат» Положения об оплате труда и стимулировании работников МОДО ЦДО, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации Центра.

2.8. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом директора 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 заполненные собственноручно оценочные листы (приложение 1), содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1) сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – *выплаты производятся с 1 января по 31 августа;*
- 2) январь, февраль, март, апрель май, июнь, июль, август – *выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря.*

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников 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 отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
- 13-15 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа 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 работнику и утверждается приказом директора.

2.16. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Центра.

III. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

3.1. Показатели эффективности деятельности педагогов Центра

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Количество баллов
1	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня.	0-1,75	<p>Городские: I – 1,5 II – 1,25 III – 1 за всех участников – 1</p> <p>Республиканские: I – 1,75 II – 1,5 III – 1,25 за всех участников – 1</p> <p>Российские и международные: I – 1 II – 0,75 III – 0,5 за всех участников – 1</p> <p>Внутренние: I – 1,5 II – 1,25 III – 1 за всех участников - 1</p>
		Выдвижение обучающихся на премии: премию главы местной администрации г.о. Прохладный КБР, премию от партии «Единая Россия» и т.д.	0-2	2 балла за каждого участника
2	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Наличие у педагога научных публикаций, статей, уч. пособий по профилю работы за отчетный период	1-5	1 балл за 1 публикацию; 5 баллов за оформление печатной продукции
3	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора Центра, вышестоящих организаций	0-1	наличие – 1 отсутствие - 0
4	Повышение профессионального мастерства педагога	Внедрение современных технологий, форм и методов обучения.	0-1	наличие – 1 отсутствие - 0

	(участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации посредством курсовой переподготовки)	интерактивных форм, дистанционного обучения		
		Участие в Профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах	0-20	Федеральный уровень – 20 Региональный – 15 Городской - 10
		Участие в работе региональных, городских методических объединений	0-7	Региональный – 7 Городской - 5
		Проведение открытых занятий, мастер-классов (в отчетный период)	0-3	наличие - 3
		Создание портфолио достижений педагога, разработка индивидуальных сайтов педагогов. Публикация авторских работ на сайте.	0-3	Работа с индивидуальным сайтом - 3
		Участие в подготовке городских и республиканских мероприятий	0-7	Региональные – 7 Городские - 5
		Техническое сопровождение городских и республиканских мероприятий: демонстрация презентации, подключение и наладка оборудования.	0-1	демонстрация - 0,5 работа с оборудованием - 1
		Организация внутренних мероприятий	0-5	наличие - 5
		Разработка локальных нормативных актов	0-5	за каждый отдельный документ - 5
		Прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации в отчетный период	0-10	наличие - 10
5	Расширение зон обслуживания	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0-1	за каждое проведенное занятие - 1
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление Центра,	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинетов, методического кабинета и других помещений	0-5	наличие - 5

	класса и т.д.)	Центра: стенды, макеты, плакаты, выносные экспозиции и т.д.		
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, здоровьесбережению, культурно-досуговых, воспитательных с активным привлечением родителей.	0-3	наличие 3 отсутствие – 0
8	Организация финансирования учреждения за счет привлечения денежных средств из незапрещенных источников. Платные образовательные услуги.	Ведение платных занятий по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	0-5	наличие - 5
		Организация платных образовательных услуг (реклама услуг, развешивание объявлений, формирование групп и т.д.)	0-2	наличие - 2
9	Организация работы на официальном сайте http://www.zakupki.gov.ru , http://www.bus.gov.ru	Размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг и т.д.	0-3	наличие - 3
		Размещение информации о деятельности учреждения	0-3	наличие - 3
10	Укрепление материально-технической базы Центра	Организация ремонтно-технических работ	0-5	за каждое мероприятие - 5

3.2. Премия выплачивается при наличии финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

3.3. Методика расчета размера стимулирующих выплат:

- Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы сотрудника производится при помощи автоматизированной системы расчета на базе ПО MS EXCEL «Калькулятор расчета премиальных выплат» (приложение 2), результатом работы которого является расчетный лист оценивания (приложение 1, в котором указаны критерии и их значения (показатели). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
- Заполнение значений критериев производится самим сотрудником (первоначальная самооценка своего труда).
- Администрация Центра рассматривает и корректирует значения критериев каждого сотрудника, после чего программа калькулятор производит все необходимые расчеты и выдает окончательный результат выплат в денежном эквиваленте.

IV. Заключительные положения

4.1. Введение оценки эффективности деятельности работников МОДО ЦДО

- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере.

4.2. Положение вводится в действие с момента его утверждения Приказом по учреждению. Срок действия Положения не ограничен.

4.3. Изменения и дополнения в Положение рассматриваются Общим собранием работников Центра, согласуются с Советом Центра, утверждаются приказом директора и вводятся в действие с момента утверждения.

Приложение 1 к Положению об
оценке эффективности
деятельности работников МОДО
ЦДО

Оценочный лист результативности деятельности работника МОДО ЦДО

по итогам работы за _____

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Сумма баллов по результатам самооценки	Примечание
1	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня.		
		Выдвижение обучающихся на премии: премию главы местной администрации г.о. Прохладный КБР, премию от партии «Единая Россия» и т.д.		
2	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Наличие у педагога научных публикаций, статей, уч. пособий по профилю работы за отчетный период		
3	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора Центра, вышестоящих организаций		

4	Повышение профессионального мастерства педагога (участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации посредством курсовой переподготовки)	Внедрение современных технологий, форм и методов обучения: интерактивных форм, дистанционного обучения		
		Участие в Профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах		
		Участие в работе региональных, городских методических объединений		
		Проведение открытых занятий, мастер-классов (в отчетный период)		
		Создание портфолио достижений педагога, разработка индивидуальных сайтов педагогов. Публикация авторских работ на сайте.		
		Участие в подготовке городских и республиканских мероприятий		
		Техническое сопровождение городских и республиканских мероприятий: демонстрация презентации, подключение и наладка оборудования.		
		Организация внутренних мероприятий		
		Разработка локальных нормативных актов		

		Прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации в отчетный период		
5	Расширение зон обслуживания	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление Центра, класса и т.д.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинетов, методического кабинета и других помещений Центра: стенды, макеты, плакаты, выносные экспозиции и т.д.		
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, здоровьесбережению, культурно-досуговым, воспитательных с активным привлечением родителей.		
8	Организация финансирования учреждения за счет привлечения денежных средств из незапрещенных источников. Платные образовательные услуги.	Ведение платных занятий по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам		
		Организация платных образовательных услуг (реклама услуг, развешивание объявлений, формирование групп и т.д.)		
9	Организация работы на официальном сайте http://www.zakupki.gov.ru , http://www.bus.gov.ru	Размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг и т.д.		
		Размещение информации о деятельности учреждения		

10	Укрепление материально-технической базы Центра	Организация ремонтно-технических работ		
	<u>Итоговый балл самооценки</u>			
	<u>Итоговый балл по решению комиссии</u>			

Приложение 2 к Положению об оценке эффективности деятельности работников МОДО ЦДО

Калькулятор расчета премиальных выплат (образец)

Сумма средств, распределяемых посредством коэффициента трудового участия

35000

Сумма средств распределяемых равномерно между всеми участниками трудового коллектива

15000

ФИО	Коэффициент трудового участия										Коэффициент равномерного распределения	Итого сумма (руб)
	Участие в наборе детей в кружки	Участие в городских, республиканских мероприятиях	Организация внутренних мероприятий	Изготовление печатной продукции	Внеплановый ремонт техники и помещений	Внеплановая инвентаризация	Обеспечение платных образовательных услуг	Ведение сайта портфолио	Подготовка участников конкурса	Проведение мастер-классов		
Горбунова М.В.	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	1	5340
Давыдова Л.Б.	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	5833
Евтушенко А.П.	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2779
Каламбетова О.В.	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	4486
Колядина А.Д.	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	5340
Леднева О.Н.	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5833
Медведев С.В.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1071
Ткач Е.Г.	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	3632
Ткачева В.А.	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3632
Хачатурян А.Р.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1925
Цаголов А.Р.	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3632
Чубова Е.С.	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	3632
Побединская В.П.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1925
												50000
Итого	7	5	4	6	4	2	2	8	3	0	14	
Общий коэффициент	41											
Стоимость ячейки КТУ	854											

Итого премиальная сумма рассчитывается: (35000/10 критериев)/(общий коэффициент - 17*индивидуальный коэффициент)