

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» НМР РТ**

Принято на педагогическом совете
МБУ ДО «ЦДТ» НМР РТ
(протокол от 05.11.2019 г. № 2)

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЦДТ» НМР РТ

Введено в действие приказом директора
МБУ ДО «ЦДТ» НМР РТ
Приказ № 107 от 16.12.2019 г.



Э.М. Мадьярова

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности деятельности
отдельных категорий работников
МБУ ДО «Центр детского творчества» НМР РТ**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности отдельных категорий работников (далее - Положение) МБУ ДО «Центр детского творчества» НМР РТ (далее - Центр) разработана в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Письмом МОиН РФ №АП-1073/02 от 20 июня 2013 года «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников».

1.2 Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно - социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности Центра.

1.4. Данные выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников.

1.5 Данное Положение распространяется на следующих работников:

- заведующий отделом по организационно – массовой работе;
- заведующий отделом по методической работе;
- заведующий отделом по работе со старшеклассниками;
- заведующий отделом по работе с художественными коллективами;
- методист;
- педагог дополнительного образования, преподаватель;
- концертмейстер;
- секретарь УЧ.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1 Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (творческая папка), в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования, а также участие в общественной жизни Центра за определенный период времени.

2.2 Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с результатами его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев (Приложение №1) и содержит самооценку его труда.

2.3 В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат, приказом руководителя Центра создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), состоящая из представителей администрации, председателя профсоюзного комитета МБУ ДО «ЦДТ» НМР РТ и педагогического коллектива Центра.

2.4 Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года.

2.5 Заседания Комиссии проводятся 1 раз в полгода.

2.6 В установленные сроки заведующие отделением Центра, методисты, педагоги дополнительного образования и концертмейстеры предоставляют в Комиссию заполненные Оценочные листы (Приложения 2) и материалы, подтверждающие результаты, за отчетный период.

2.7 Определяются два отчетных периода:

| № | Отчетные периоды | Сроки сдачи оценочных листов | Срок рассмотрения оценочных листов | Срок выплат |
|---|--|------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| 1 | Январь, февраль, март, апрель, май, июнь | До 10 июня | 10-14 июня | 1 июля – 31 декабря |
| 2 | Июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь | До 14 января | 15-18 января | 1 января – 31 июня |

2.8 По результатам рассмотрения представленных документов:

- на каждого работника оформляется Оценочный лист в баллах за каждый показатель результативности за подписью членов Комиссии, принимавших участие в заседании;

- оформляется сводный Протокол (Приложение №3) на всех работников Центра;

- руководитель Центра издает Приказ «О производстве выплат стимулирующего характера», который доводится для ознакомления работникам под роспись.

2.9 Количество баллов одного работника определяется критериями по должностям и не может превышать:

- заведующий отделом по оргмассовой работе – 70 баллов;

- заведующий отделом по методической работе – 50 баллов;

- заведующий отделом по работе со старшеклассниками – 50 баллов;

- заведующий отделом по работе с художественными коллективами – 50 баллов;
- методист – 55 баллов.
- педагог дополнительного образования, преподаватель – 50 баллов;
- концертмейстер – 50 баллов;
- секретарь УЧ – 5 баллов;

2.10 Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла:

а) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками Центра. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

б) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Центра. Таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

2.11 В случае, если работник уволился из данного образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия Оценочного листа, протокола для начисления поощрительных выплат по результатам работы в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Поощрительные выплаты в этом случае осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу.

3. Заключительные положения

3.1 Настоящее Положение действует до принятия нового.

В данном документе
пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью 3 листов
Директор МБУ ДО
«Центр детского
творчества» НМР РТ

Мадьярова

Мадьярова Э.М.

