

Принято
общим собранием работников
(протокол № 1 от 11.05.2022 г.)

Утверждено
Приказом директора ГАУСО
«РЦДПОВ «Возрождение»
№ 43 от 11.05.2022

Е.Н.Старостина



ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях и показателях оценки эффективности деятельности
работников Государственного автономного учреждения социального
обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с
ограниченными возможностями «Возрождение» Министерства труда,
занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Бугульминском
муниципальном районе»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности специалистов Государственного автономного учреждения социального обслуживания «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Возрождение» Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан в Бугульминском муниципальном районе» (далее - Положение) определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников ГАУСО РЦДПОВ «Возрождение» (далее – учреждение).

1.2. Цель оценки результативности деятельности специалистов – 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 учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности специалистов являются:

1.3.1. Проведение системной самооценки специалистами собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

1.3.2. Обеспечение внешней экспертной оценки труда;

1.3.3. Усиление материальной заинтересованности специалистов в повышении качества предоставления социальных услуг.

1.4. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности специалиста, способствующих успешности реабилитационного процесса и направлено на повышение качества оказания социальных услуг.

2. Основания и порядок проведения экспертной оценки результативности
деятельности пециалиста.

2.1. Положение распространяется на все категории педагогических и медицинских работников.

2.2. Основанием для оценки результативности деятельности служит самоанализ, отражающий личные профессиональные достижения, результаты реабилитации воспитанников, вклад в развитие учреждения и участие в общественной жизни за предыдущий месяц.

2.3. Отчет заполняется специалистом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных показателей и критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности специалиста в Учреждении приказом директора создается Комиссия, состоящая из специалистов всех категорий Учреждения.

2.5. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором Учреждения.

2.6. Председатель Комиссии назначается приказом директора Учреждения сроком на один год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года.

2.8. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. Не менее чем за одну неделю до заседания специалисты передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности специалистов за отчетный период в соответствии с утвержденными критериями.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности специалиста за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается членами Комиссии, доводится для ознакомления специалисту. Протокол решения Комиссии служит основанием установления стимулирующих выплат специалистам.

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

2.14. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление специалиста и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.15. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, специалист имеет право обратиться в конфликтную комиссию Учреждения.

2.16. На основании решения Комиссии руководитель Учреждения издает приказ о выплате стимулирующих надбавок.

2.17. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен данных выплат в следующих случаях:

- непредоставления или несвоевременного предоставления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- нарушение Устава;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушение корпоративной этики;
- при прекращении трудового договора.

2.18. Вновь поступившим и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, работникам стимулирующая выплата за эффективность деятельности устанавливается по максимальным баллам.

3. Расчет стимулирующих надбавок.

- 3.1. Расчет стимулирующих надбавок выполняется из фонда экономии оплаты труда в соответствии с набранными ими баллами.
- 3.2. За основу расчета принимается цена одного балла.
- 3.3. Для определения персональной стимулирующей надбавки необходимо умножить цену одного балла на количество баллов, которые набрал данный специалист.
- 3.4. Стимулирующие выплаты по результатам работы начисляются пропорционально отработанному в течение месяца времени.
- 3.5. В расчет стимулирующих выплат по результатам работы не включаются период временной нетрудоспособности; время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы; дополнительный отпуск работника в связи с обучением, командировкой.

4. Прочие выплаты

- 4.1. В целях повышения качества и результативности работы, социальной защищенности работников ДООУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, применяются единовременные выплаты при наличии финансирования:
- 4.2. В целях повышения качества и результативности работы, социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, применяются единовременные выплаты при наличии финансирования:

- За выполнение важных (срочных) заданий руководителя;
- За участи в конкурсах различного уровня;
- Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями:
- По итогам работы за квартал;
- По итогам работы за год;
- Благодарность, грамота учреждения;
- Интенсивность труда;
- Эффективность труда;
- Премирование сотрудников в целях выполнения указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», выделенной на основании Закона РТ от 27.11.2020 г. № 78-ЗРТ «О бюджете Республики Татарстан на 2021 год и плановый период 2022 и 2023 годов» в рамках подпрограммы «Модернизация и развитие социального обслуживания населения Республики Татарстан» на 2014-2025 года государственной программы «Социальная поддержка граждан Республики Татарстан на 2014-2025 годы»

5. Периодичность определения эффективности деятельности специалистов

- 5.1. В соответствии с установленными настоящим Положением показателями и критериями, определение эффективности деятельности специалистов производится ежемесячно.
- 5.2. Внесение изменений в критерии вносится ежегодно на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором и доводится до сведения специалистов.

6. Заключительные положения

- 6.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся решением трудового коллектива.