Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Дагестанский государственный педагогический университет им. Р. Гамзатова»

Принято
на заседании ученого
совета ДГПУ им. Р. Гамзатова
30.11.2023 г.
Протокол № 5

Утверждаю
Ректор ДГПУ им. Р. Гамзатова
_____ Н.А. Асваров

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E94D829EDEC50F1B6821E903B9D57C51
Владелец: АСВАРОВ НАРИМАН АСВАРОВИЧ
Действителен: с 17.06.2025 до 10.09.2026

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Махачкала, 2023

1. Общие положения

Настоящее «Положение о системе оценки эффективности работы административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический университет» за год» (далее – Положение; Университет) разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»; Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (в редакции от 19 января 2019 г.); Уставом университета и Коллективным договором.

Целью системы оценки эффективности работы административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала является стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности работы, развитие творческой инициативы.

Система оценки эффективности определяет объемы выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы сотрудников университета из стимулирующего фонда оплаты труда.

Оценку эффективности проводит рейтинговая комиссия, на которую возлагается выполнение следующих функций:

1) организация и координация деятельности, связанной с разработкой критериев, требований, методик и инструментария оценки эффективности работы;

2) оказание содействия подразделениям и сотрудникам в подготовке к оценке эффективности;

3) подготовка аналитической и статистической информации для руководства университета.

Подведение итогов работы сотрудников за календарный год направлено на:

- введение единых критериев для оценки и контроля качества и эффективности работы сотрудников;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга университета в целом;
- повышение мотивации сотрудников к повышению качества работы, росту их квалификации и профессионализма;
- развитие творческой инициативы сотрудников, продуктивности их деятельности;
- дифференциацию оценки деятельности сотрудников в целях поддержки эффективно работающей части коллектива;
- повышение качества учебной, научной, воспитательной и административно-управленческой работы в университете.

Критерии эффективности деятельности и форма индивидуальной рейтинговой карты учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала ежегодно утверждаются на ученом совете университета (Приложения 1 и 2). Оценка эффективности деятельности сотрудника проводится один раз в год.

2. Рейтинговая комиссия университета

Рейтинговая комиссия университета осуществляет организацию, экспертизу и формирование рейтинга сотрудников университета по данным, поступившим от структурных подразделений.

Рейтинговая комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. Состав рейтинговой комиссии утверждается приказом ректора, сроком на один календарный год. В состав рейтинговой комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации (уполномоченное им лицо). Изменения в состав рейтинговой комиссии вносятся приказом ректора.

Основной формой работы рейтинговой комиссии является заседание. Заседание рейтинговой комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее состава. Решения рейтинговой комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

3. Контроль и подведение итогов по результатам рейтинговой оценки

Индивидуальные данные об эффективности работы сотрудников представляются на бумажном носителе с личной подписью сотрудника и руководителя структурного подразделения в рейтинговую комиссию. Кроме того, по каждому структурному подразделению заполняется сводная таблица с итоговыми баллами по каждому сотруднику. Эта таблица также сдается в рейтинговую комиссию, как на бумажном, так и на электронном носителе. Ответственность за достоверность сведений, представленных в таблицах, несет руководитель соответствующего структурного подразделения.

Контроль достоверности и своевременности подачи сведений для проведения рейтинговой оценки осуществляет руководитель структурного подразделения. При проверке достоверности подачи сведений руководитель структурного подразделения, и рейтинговая комиссия запрашивает документы, подтверждающие выполненные работы. Итоговую проверку достоверности сведений, представленных в таблицах сотрудников, проводит рейтинговая комиссия. Предоставление сотрудником недостоверных сведений по критериям рейтинговой оценки влечет за собой аннулирование его рейтинговой оценки.

Рейтинговой комиссией университета по истечении календарного года производится денежная оценка 1 балла рейтинга. Сроки работы рейтинговой комиссии, порядок и сроки выплаты стимулирующих выплат утверждается приказами ректора.