

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Чичановская Леся Васильевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.10.2023 10:28:48
Уникальный программный ключ:
fdc91c0170824641c2750b083f9178740bd3a8ac

ПРИНЯТО
решением Ученого совета
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России
Протокол № 8
от 19 сентября 2023 года

СОГЛАСОВАНО:

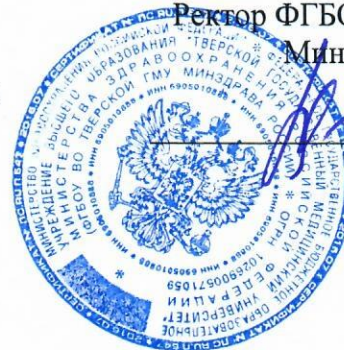
УТВЕРЖДЕНО


Председатель профкома сотрудников
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России

Приказом № 808 от 19 сентября 2023 г.

Ректор ФГБОУ ВО Тверской ГМУ
Минздрава России

 Г.А. Улупова



 Л.В. Чичановская

" 19 " 09 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по оценке
деятельности молодых работников
ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России

г. Тверь
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее - «Положение») определяет порядок организации и деятельности комиссии по оценке деятельности молодых работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Тверской государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее - «Университете»). Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой Российской Федерации, а также с учётом положений раздела 8 «Молодёжная политика» Коллективного договора Университета (в новой редакции), локальных нормативных актов Университета – Положения о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам ФГБОУ ВО Тверской ГМУ Минздрава России и Положения о наставничестве.

1.2. Работа комиссии по оценке деятельности молодых работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Тверской государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – «Комиссия») направлена на реализацию мер стимулирования молодых работников Университета к активному освоению профессии.

1.3. Для целей настоящего Положения молодыми работниками признаются поступившие в Университет на работу лица, не достигшие возраста 35 лет, при этом не имевшие опыта работы по специальности в соответствии с занимаемой должностью.

2. Задачи Комиссии, порядок её формирования и деятельности.

2.1. Задачами Комиссии являются оценка необходимости освоения профессии молодым работником на 2 и 3 год работы в Университете (в том числе необходимость освоения новых навыков на занимаемой должности), оценка активности освоения профессии в указанный период.

2.2. В состав Комиссии в обязательном порядке входят проректоры по направлениям деятельности Университета и представители профсоюзной организации.

2.3. Персональный состав Комиссии утверждается приказом ректора на основании сведений о наличии в Университете молодых работников. Этим же приказом назначаются председатель и секретарь Комиссии.

2.4. Вопросы, отнесённые к её ведению, Комиссия решает на заседаниях, проводимых по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Подготовка собраний, в том числе оповещение членов Комиссии о времени и месте их проведения возлагается на секретаря Комиссии.

2.5. Собрания Комиссии признаются правомочными, если на них присутствует не менее половины её списочного состава. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов, поданных за предложенный проект принимаемого решения.

2.6. Основанием для заседания Комиссии являются ходатайства руководителей структурных подразделений в которых работают молодые работники или проректоров по направлению деятельности.

По итогам заседания, свои предложения Комиссия направляет в Комиссию по рассмотрению предложений о назначении стимулирующих выплат работникам Университета.

2.7. Комиссия не обязана письменно протоколировать мотивировку принятых решений. Изложение резолютивной части принятого решения - обязательно.

3. Оценка деятельности молодых работников

3.1. Комиссия индивидуально, с учетом должностных обязанностей, необходимости освоения новых навыков в рамках занимаемой должности, сложности осваиваемых навыков, оценивает необходимость назначения стимулирующей выплаты молодому работнику на второй год работы и на третий год работы по итогам второго года, а также предлагает размер стимулирующей выплаты в пределах размеров, предусмотренных Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат.

Члены комиссии учитывают сложность освоения каждой отдельной профессии в рамках занимаемой молодым работником должности.

3.2. Критериями оценки деятельности молодых работников на второй и третий год их работы являются:

3.2.1. Для педагогических работников:

- отсутствие дисциплинарного взыскания (обязательный критерий),
- активность молодого работника при выполнении работы (обязательный критерий),
- качество выполняемой работы, отсутствие замечаний к выполняемой работе в части освоенных навыков,
- выполнения программы наставничества, при её наличии (обязательный критерий),
- добросовестное выполнение учебной нагрузки, проведение учебных занятий и контрольных мероприятий на должном уровне,
- успешное освоение методики преподаваемых дисциплин,
- повышение квалификации путём участия в семинарах, обучающих программах, в том числе в онлайн-формате и т.п.,
- подготовка методических рекомендаций, учебных пособий и иных учебно-методических материалов по преподаваемым дисциплинам,
- научная деятельность, в том числе обучение в аспирантуре, участие в научных и научно-практических конференциях, публикации в научных изданиях и т.п.,
- ведение внеаудиторной работы с обучающимися, кураторство учебных групп,
- участие в реверсивном наставничестве - передача опытным работникам знаний и навыков в области информационных технологий,
- участие в общественной жизни, спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых Университетом.

3.2.2. Для работников иных структурных подразделений:

- отсутствие дисциплинарного взыскания (обязательный критерий),
- активность молодого работника при выполнении работы (обязательный критерий),
- качество выполняемой работы, отсутствие замечаний к выполняемой работе в части освоенных навыков,
- выполнения программы наставничества, при её наличии (обязательный критерий),
- добросовестное исполнение должностных обязанностей,
- повышение квалификации путём участия в семинарах, обучающих программах, в том числе в онлайн-формате и т.п.,
- достижение высоких показателей в осуществляемой деятельности (успешная защита интересов Университета в отношениях с третьими лицами, внесение рационализаторских предложений и т.п.),
- участие в реверсивном наставничестве - передача опытным работникам знаний и навыков в области информационных технологий,
- участие в общественной жизни, спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых Университетом.

3.3. Перечень установленных п.3.2 критериев не является исчерпывающим. Комиссия вправе принять во внимание и иные достижения молодого работника, подтверждённые его наставником либо руководителем его структурного подразделения.

3.4. Руководитель, ходатайствующий перед Комиссией, излагает устно или письменно выполнение критериев молодым работником, а также планы по освоению работником новых навыков в рамках занимаемой работником должности.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения.