

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ №231 Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
_____ Крылова В.М.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ №231 Адмиралтейского
района Санкт-Петербурга
_____ Иванова О.В.
Приказ № _____ от _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оценке качества труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы №231 Адмиралтейского района Санкт-Петербурга, работающих по системе «эффективного контракта»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает критерии и показатели качества труда работников ГБОУ №231, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок в соответствии с методическими рекомендациями Комитета по образованию Санкт-Петербурга. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера школа определяет самостоятельно и предусматривает единые принципы установления данных выплат.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом школы.

1.3. Порядок выделения стимулирующей части Фонда оплаты труда для работников школы устанавливается на основании Постановления Правительства от 18.07.2011 № 1024 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 31.05.2011 № 436» и утверждает комплекс мер по модернизации общего образования в Санкт-Петербурге на 2011 год.

1.4. Положение является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения и представляет собой механизм распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда.

1.5. Выплата стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением с учетом мнения Комиссии по оценке результативности деятельности работников школы (далее-Оценочная комиссия).

1.6. Решение о создании комиссии по определению оценки качества труда работников выполняется на основании приказа по учреждению.

1.7. Заседание комиссии по вопросу распределения стимулирующей части Фонда оплаты труда работников проводится не менее 2-х заседаний в год.

Премиальный период:

- с 1 января по 30 июня;

- с 1 июля по 31 декабря.

Допускается рассмотрение на заседаниях комиссии оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда, внесение изменений в Положение, решение персональных вопросов и др.

2.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Установление стимулирующих надбавок и выплат направлено на решение следующих задач:

2.1.1. Совершенствование кадрового потенциала.

2.1.2. Повышение эффективности труда работников и качества образования.

2.1.3. Стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности.

2.1.4. Повышение качества работы.

2.1.5. Стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

2.2.1. Критерии оценки качества и результативности труда работников школы разрабатываются общеобразовательным учреждением самостоятельно отдельно для следующих категорий работников школы:

- для заместителей директора по УВР и ВР;
- для заместителя директора по АХЧ;
- для педагогических работников школы;
- для учебно-вспомогательного персонала;
- для технического персонала школы.

2.2.2. Общая сумма стимулирующих выплат школы устанавливается в размере 7% от общей суммы базовых окладов всех категорий работников образовательного учреждения.

Индивидуальная сумма стимулирующих выплат зависит от результативности деятельности работников, решения комиссии. При расчете выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие % доплаты:

- набранные баллы на 100% рассчитываются при работе на полную ставку, при работе на часть ставки балл рассчитывается пропорционально.

2.3. Условия, при которых стимулирующие выплаты работникам не производятся:

- наличие случаев травматизма у обучающихся, воспитанников на уроках, занятиях и во внеурочное время, во время которых ответственность за жизнь и здоровье детей была возложена на данного работника;

- если на работника в течение отчетного периода налагалось дисциплинарное взыскание, были жалобы со стороны ученической или родительской ответственности.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения могут уменьшаться при:

- невыполнении плана работы, показателей или критериев оценки эффективности работы;
- отрицательной оценке деятельности учреждения;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой дисциплины;
- несвоевременном, некачественном представлении отчетов;
- некачественном выполнении поручений директора учреждения.

2.5. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора школы.

2.6. Приведенные критерии могут быть изменены и дополнены комиссией, оформлены приказом руководителя ОУ. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному результативному труду.

3.Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности работников.

3.1.В случае несогласия работника с оценкой результатов его профессиональной деятельности комиссией школы, он вправе подать в экспертную комиссию отдела образования апелляцию.

3.2.Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии в отдел образования администрации Адмиралтейского района Санкт-Петербурга с указанием конкретных критериев и баллов по которым возникло разногласие.