

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №335
Пушкинского района Санкт-Петербурга

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

ГБОУ школы №335

Протокол № 3 от «15» 05 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ школы №335

 И.П. Чулицкая
Приказ № 1/16 от «15» 05 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оценке эффективности труда работников
Образовательного учреждения

ОДОВРЕНО

Председатель Первичной
профсоюзной организации

ГБОУ школы №335

Пушкинского района

СПБ



Р.В. Смирнова

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №21090-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.». Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственных (муниципальных) учреждений при введении эффективного контракта. Распоряжением Комитета по образованию от 09.09.2013 г. №2071 -р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников общеобразовательных организаций, реализующих программы начального, основного, среднего образования образовательных организаций, реализующих начального, основного и среднего образования, находящихся в ведении Администраций районов СПб, Уставом школы в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ школы №335 в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников с учетом его личного вклада, всемерного учета индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности ГБОУ школы №335 по реализации уставных целей.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы №335 Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее - школа).

1.3. С момента утверждения Положение принимает силу локального акта образовательного учреждения.

1.4. Право на выплаты стимулирующей части ФОТ имеют все работники школы (как основные, так и совместители).

1.5. Директору школы все виды материального стимулирования и иных выплат осуществляются за счет средств Учреждения согласно плану финансово-хозяйственной деятельности. Порядок определения и размер материального стимулирования устанавливается по решению Работодателя в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда формируется из общего фонда оплаты труда школы согласно плану его финансово-хозяйственной деятельности и предполагает достижение средней заработной платы педагогических работников не ниже средней заработной платы работников в сфере экономики по Санкт-Петербургу.

1.7. Размер выплат определяется школой самостоятельно, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также с учетом экономии денежных средств в пределах выделенных ассигнований на заработную плату сотрудников школы, средств от доходов предпринимательской деятельности.

2. Процедура определения эффективности работы.

2.1. Надбавки за эффективность труда производятся на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (надбавок за эффективность труда),

2.2. Эффективность работы учителей и педагогов дополнительного образования согласно заполненным картам оценки эффективности работы учителя и педагогов дополнительного образования, на основании справок руководителей. Поданной стимулирующей надбавке выплаты: общее количество баллов, где x - цена 1 -го балла. Надбавка за эффективность деятельности конкретного учителя определяется по формуле: полученное количество баллов \times цену 1 -го балла.

Администрации ОУ, включая директора, при условии ведения учебной педагогической нагрузки, также может устанавливаться надбавка за качество труда работников в должности «учитель», которая производится на основании приказа по ОУ (на директора – приказ Главы Администрации) в соответствии с решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат;

Эффективность в контрольной карте (в %)	Уровень эффективности	Размер надбавки к должностному окладу (в %)
10-20	Начальный	10
21-30	Ниже среднего	20
31-40	Средний	30
41-50	Средний	40
51-60	Выше среднего	50
61-85	Высокий	60
86-100	Ценный работник	До 100

оценки эффективности деятельности работников категории «Специалист» определить: педагога-организатора, педагога-организатора ОБЖ, педагога-организатора по стадиону, педагога-организатора ОДОД, инструктора ФК, социального педагога, методиста, методиста ОДОД, администратора, документоведа, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, инженера, врача, медсестры, лаборанта, библиотекаря, звукооператора. Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценивания эффективности деятельности (приложения). Итоговая оценка эффективности деятельности по данной должности определяется по шкале.

Считать сумму надбавки в процентном отношении к должностному окладу от 10-100%. Определять процентное отношение надбавки к должностному окладу по соответствию эффективности в контрольной карте уровню эффективности:

Эффективность в контрольной карте (в %)	Уровень эффективности	Размер надбавки к должностному окладу (в %)
10-20	Начальный	10
21-30	Ниже среднего	20
31-40	Средний	30
41-60	Выше среднего	40
61-85	Высокий	50
86-100	Ценный работник	До 100

3 уровня. Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценивания эффективности деятельности руководителя 2 и 3 уровня (приложения). Итоговая оценка эффективности труда поданной должности определяется также по выше обозначенной шкале.

Считать сумму надбавки в процентном отношении к должностному окладу от 10-100%. Определять процентное отношение надбавки к должностному окладу по соответствию эффективности в контрольной карте уровню эффективности.

2.5 Согласно представленным контрольным картам оценки эффективности деятельности работников категории «Малый обслуживающий персонал» (МОП) определить: Эффективность деятельности, выраженную в баллах по должностям МОП: уборщик служебных помещений, рабочий КОРЗ, рабочий КОРЗ по стадиону, электромонтер, вахтёр, гардеробщик, уборщик территории.

Размеры и условия осуществления данной стимулирующей надбавки устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценивания эффективности деятельности данных работников (приложения). Итоговая оценка эффективности деятельности по данной должности определяется по вышеобозначенной шкале.

Считать суммой персональной стимулирующей выплаты число равное произведению «цены» одного балла на количество баллов, согласно контрольной карты.

3. Процедура назначения стимулирующих выплат оценки эффективности труда работников

3.1. Надбавки за эффективность труда работников производятся на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (надбавок за эффективность деятельности).

Периодичность рассмотрения вопросов о назначении надбавок за эффективность деятельности работникам школы №335 - 1 раз в 6 месяцев (до 31 декабря и до 30 июня ежегодно).

3.2. Для определения эффективности деятельности педагогических и иных работников школы используются показатели и критерии, представленные в контрольных картах, прилагаемых в качестве Приложений, к настоящему Положению.

3.3. Количество фактически отработанных в оцениваемом периоде дней, а также объем должностной и учебной нагрузки не влияет на оценку эффективности труда педагогических и иных работников.

3.4. Механизм определения эффективности деятельности работников включает в себя 2 этапа:

> непосредственно оценка эффективности деятельности (в форме мониторинговых таблиц руководителей 2 и 3 уровня, с ознакомлением под подпись для учителей и педагогических работников; в форме экспертной оценки - для иных работников);

> рассмотрение результатов мониторинга и оценки на Комиссии по распределению стимулирующих выплат (надбавок за эффективность деятельности).

4. Порядок изменения Положения

4.1. Настоящее Положение обсуждается, изменяется и дополняется, корректируется и утверждается в установленном порядке на Общем собрании простым большинством голосов (две трети голосов) в случаях:

- изменений в финансовой политики Государства в области образования; появления дополнительных источников финансирования; по инициативе учредителя образовательного учреждения.