

Положение

о критериях качества труда различных категорий работников МБОУ «СОШ № 7»
для определения ежегодных стимулирующих выплат за результаты деятельности

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях качества труда различных категорий работников МБОУ «СОШ № 7» для определения ежегодных стимулирующих выплат за результаты деятельности (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Когалыма от 16.08.2011 №2060 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Когалыма», приказа директора школы от 30 августа 2011г. № 363 «Об утверждении Положения об оплате труда работников школы».

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, социальных выплат(далее – должностной оклад);
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях до 30 процентов.

1.4. Порядок начисления ежегодных стимулирующих выплат работникам учреждения на основе разработанных критериев качества труда устанавливается настоящим Положением.

II. Стимулирующие выплаты

2.1. *К стимулирующим выплатам* относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы.

2.2. *Выплата за интенсивность и высокие результаты работы* устанавливается за:

- высокую результативность;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в баллах и твердой денежной сумме от должностного оклада и закрепляется приказом директора общеобразовательного учреждения.

2.3. *Выплата за качество выполняемых работ* устанавливается в соответствии с критериями, разработанными и утвержденными приказами учреждения

2.4. *Выплаты по итогам работы* осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

III. Критерии качества труда

3.1. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с критериями, утвержденными приказом директора общеобразовательного учреждения (Приложение).

3.2. В качестве критериев качества труда работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

3.3. Индикатор представлен в исчислимом формате (в баллах) для эффективного использования в качестве инструмента оценки труда.

3.4. Оценка качества труда с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

IV. Порядок распределения стимулирующих выплат

4.1. Предложение о стимулировании деятельности работников учреждения рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат. В состав комиссии включаются заместители директора, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации, представитель Управляющего совета. Председателем комиссии является директор образовательного учреждения. Состав комиссии закрепляется приказом директора учреждения.

4.2. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Заседания комиссии протоколируются, подписываются членами комиссии.

4.3. Решение о стимулировании принимается на основании подготовленного работником учреждения и согласованного с заместителем директора

учреждения самоанализа деятельности за год на основе утверждённых критериев.

4.4. Решения о стимулировании работников, размере стимулирования принимаются комиссией с учетом имеющейся суммы фонда стимулирующих выплат на соответствующий период, закрепляются приказом директора учреждения.

4.5. Заседания по рассмотрению вопроса установления стимулирующих выплат по результатам работы за прошедший учебный год проводятся в сентябре текущего учебного года.

4.6. Размер стимулирующих выплат устанавливаются один раз в год приказом директора.

4.7. Из общего фонда стимулирующих выплат формируется резервная часть, которая распределяется между вновь принятыми на работу по итогам их деятельности в течение 1 четверти на основании представленного работником самоанализа.

4.8. В случае возникновения конфликтных ситуаций, связанных с распределением стимулирующих выплат, работник учреждения имеет право обратиться с заявлением о пересмотре количества баллов в конфликтную комиссию, которая формируется из представителей административных и педагогических работников, представителей Управляющего совета, избирается общим собранием коллектива.

