

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 13
им. А.М. Гарбуза

_____ Г.П.Гребенюк
28 июня 2024 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 13
им. А.М. Гарбуза

_____ В.Е.Дикий
28 июня 2024 года

**Положение
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 13 им. А.М. Гарбуза
ст. Новоджерелиевской муниципального образования Брюховецкий район
о показателях эффективности и результативности деятельности
работников, не осуществляющих учебный процесс**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Приказом управления образования администрации муниципального образования Брюховецкий район от 30 августа 2013 года № 628 «О показателях эффективности и результативности деятельности муниципальных образовательных учреждений».

- Постановлением администрации муниципального образования Брюховецкий район от 20 июня 2013 года № 954 «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в муниципальном образовании Брюховецкий район».

- Методическими рекомендациями по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников (далее – Методические рекомендации).

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их

основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников является - усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества трудовой деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, и направлено на повышение качества работы в учреждении.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество и выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МБОУ СОШ № 13 им. А.М. Гарбуза, коллективным договором и другими локальными актами общеобразовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- Заместитель директора по АХР;
- Главный бухгалтер;
- Специалист по кадрам;
- Секретарь учебной части;
- Уборщик служебных помещений;
- Уборщик территорий;
- Дворник.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности является протокол заседания комиссии, действующей на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.5. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) руководители структурных подразделений передают руководителю в Комиссию заполненные листы на сотрудников о стимулирующих выплатах за работу.

2.8. Определяются отчетные периоды - ежемесячно.

2.9. Комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (Приложение 1).

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- руководители структурных подразделений сдают оценочные листы в Комиссию до 15 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 15-16 числа отчетного периода;
- 17-18 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 20 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Количество баллов одного работника для получения максимальной надбавки не устанавливается.

2.13. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.14. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.15. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.