

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности работников МУ «СШ № 4»

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников МУ «СШ № 4» (далее – Положение) - это локальный нормативный акт, регулирующий порядок оценки эффективности работников (за исключением тренеров), условия установления размеров стимулирующих выплат и условия их снижения или не установления. Положение определяет критерии эффективности деятельности работников (далее – критерии эффективности) МУ «СШ № 4» (далее - Учреждение) за определенный период времени.

1.2. Критерии эффективности определяются на основании задач, поставленных перед Учреждением муниципальным заданием и Уставом Учреждения, и перед работниками в соответствии с занимаемыми ими должностями .

1.3. Целью установления критериев эффективности является обеспечение дифференциации оплаты труда работников на основании объективного материального стимулирования в зависимости от личных результатов выполнения трудовых функций, инициативы, качества, общественно-социальной деятельности, выполнения работ, не входящих в обязанности, установленные должностными инструкциями, роли работника в достижении общих показателей деятельности Учреждения.

1.4. Основными задачами оценки эффективности деятельности работника на основании установленных критериев эффективности являются:

1.4.1. Проведение оценки достижения личных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности работника на основании критериев эффективности;

1.4.2. Усиление материальной заинтересованности работника в повышении качества профессиональной деятельности.

1.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

2. Порядок оценки эффективности деятельности работника и определения размера стимулирующей выплаты

2.1. Результаты эффективности профессиональной деятельности работников рассматриваются Комиссией по оценке эффективности деятельности работников (далее – Комиссия).

2.2. Комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников за отчетный период (с 21 числа предшествующего отчетному месяцу до 20 числа отчетного месяца) в соответствии с критериями эффективности, установленными в разделе 3 Положения, на основании выполнения критериев эффективности за отчетный период.

2.3. Результаты оценки эффективности деятельности работников оформляются

приказом, в котором устанавливается размер стимулирующей выплаты за каждый показатель эффективности и итоговая сумма индивидуально по каждому работнику.

2.4. Размер стимулирующей выплаты в рублях установлен в разделе 3 в пределах фонда материального стимулирования.

2.5. Комиссия вправе увеличить выплату (в пределах фонда материального стимулирования), если за рассматриваемый период работы работник имеет положительные результаты профессиональной деятельности по позициям (показателям работы), не включенным в показатели (критерии) эффективности деятельности работника и не входящим в должностные обязанности.

2.6. Работники имеют право вносить предложения на Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев эффективности, установленных настоящим Положением, установленного размера стимулирующей выплаты (баллов) или дополнения критерия эффективности, имеющего высокую значимость в оценке вида деятельности, а также исключения критериев эффективности, потерявших актуальность. Внесенные на Комиссию и принятые ею предложения по изменению действующего Положения, вносятся в Положение приказом директора Учреждения.

2.7. На основании протокола издается приказ директора по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, который направляется в МУ «ЦБ № 4» для начисления стимулирующих выплат.

2.8. При отсутствии средств на материальное стимулирование выплаты по эффективности не производятся.

3. Критерии эффективности деятельности работников и стимулирующие выплаты за их выполнение

№ п/п	Показатели (критерии) эффективности деятельности	Целевые индикаторы оценки для установления стимулирующей выплаты	Плановое значение целевого индикатора	Стимулирующая выплата (в рублях)	Периодичность выплаты
Заместитель директора по спортивной работе					
1	За интенсивность спортивной работы на трех спортивных отделениях	Обеспечение выполнения всех трудовых функций на трех спортивных отделениях на должном уровне	Отсутствие претензий и нареканий со стороны руководителя	3000	ежемесячно
2	За высокий профессиональный уровень	Подготовка требуемой информации, отчетов, расчетов и программ на высоком уровне	Отсутствие ошибок и нарушений сроков	1700	ежемесячно
Заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности					
1	За организацию работы по антитеррористической защищенности объектов учреждения	Выполнение необходимых работ в полном объеме	Отсутствие нарушений в организации работы	2000	ежемесячно

2	За дополнительную работу по обслуживанию оргтехники	Содержание оргтехники в рабочем состоянии	Отсутствие срывов работы оргтехники по вине работника	1000	ежемесячно
3	За организацию работы по обеспечению пожарной безопасности объектов учреждения	Выполнение необходимых работ в полном объеме	Отсутствие претензий по пожарной безопасности	2000	ежемесячно
Другие работники					
1	За успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда.	Успешное выполнение должностных обязанностей и поручений руководителя	Отсутствие претензий по работе	От 1000 до 5000	Разовые выплаты

Примечание: комиссия по эффективности деятельности работников вправе вносить необходимые изменения в показатели (критерии) эффективности деятельности работников по мере необходимости, а так же рассматривать предложения о разовом поощрении других работников за отчетный месяц.

Директор

Е.П. Фадеев