

учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

* 1. При наличии экономии фонда оплаты труда, сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения. Настоящее Положение принимается на собрании коллектива учреждения, вводится в действие приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
  2. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

1. **Порядок осуществления оценки**
   1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу.
   2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по мере поступления средств.
   3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
   4. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с «Перечнем критериев оценки эффективности деятельности» (приложение).
   5. Разработка показателей (критериев) оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом оценки качества работы и критериев оценки эффективности их работы вы соответствии с квалификационными особенностями должностей (далее – Оценка).
   6. Для проведения Оценки локальным актом школы создается комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – комиссия), включающая представителя выборного профсоюзного органа учреждения.
   7. Распределение выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения.
2. **Показатели оценки**

3.1. Показатели качества и результативности труда устанавливаются для педагогических категорий работников.

3.2. Критериальные значения показателей качества и результативности труда для целей настоящего положения устанавливается с учетом уставных целей деятельности учреждения, а также целевых ориентиров и приоритетов развития Учреждения.

1. **Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогических работников**
   1. В случае несогласия работника с Оценкой он вправе подать в Комиссию апелляцию.
   2. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности Оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою Оценку.
   3. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.
2. **Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**
   1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен данных выплат в следующих случаях:

– нарушение Устава Учреждения;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;

- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- нарушение корпоративной этики.

5.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения Совета Учреждения.