СОГЛАСОВАНО:
с Управляющим советом
протокол № 1
от « 09» 01 2020 года
Председатель: /А.Б.Дзотов/

УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы
/Б.Л. Цаллаева/
Приказ № 1/1
от «09» января 2020 года

ПРИНЯТО:
педагогическим советом
протокол № 3
от «09» января 2020 года

Регистрационный номер 40

Согласовано:
Председатель профкома:
Сабанова Л.В.

« 09 » января 2020г.

Положение
о стимулирующих выплатах работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Мостиздах Дигорского района РСО-Алания имени Георгия Гадоевича Малиева

I. Общие положения.

1.1. Положение о стимулировании труда (далее- Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения основной общеобразовательной школы с.Мостиздах Дигорского района РСО-Алания имени Георгия Гадоевича Малиева (далее- Школа) и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.2. Настоящее Положение регламентируется следующими основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами.
Федеральный закон от 20.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Постановление Правительства РСО- Алания от 24.12.2019 года № 461 «Об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки РСО-Алания»;
Постановление Главы администрации местного самоуправления муниципального образования Дигорский район от 30.12.2019 г. № 487.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам Школы, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.4. Материальное стимулирование работников Школы производится из

стимулирующей части Фонда оплаты труда. Размер стимулирующей части составляет не более 30 % от фонда оплаты труда Школы.

1.5. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

1.6. Стимулирующие выплаты по итогам работы в первом полугодии производятся ежемесячно в январе - мае, по итогам работы во втором полугодии в августе – декабре.

2. Порядок установления стимулирующих выплат.

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является его личное обращение (заявление) или представление администрации Школы.

2.2. Основными принципами оценки достижений работников Школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Работник Школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее - Претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

2.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент - учитель, составляет – **37 баллов,** заместитель директора по учебно-воспитательной работе- с 16б, главный бухгалтер- с 16б. Претендентам, не набравшим указанное количество баллов, стимулирующая надбавка не выплачивается.

2.5. Экспертная комиссия, утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению стимулирующих выплат или отказе.

2.6. На основании всех материалов экспертная комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и утверждает его на своем заседании.

2.7. Претендент на получение стимулирующей части вправе подать в экспертную комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.8. Утвержденный экспертной комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии, протокол направляется в Управляющий совет Школы.

2.9.Управляющий совет заслушивает доклад директора школы, рассматривает итоговые протоколы и оценочные листы и согласовывает персональные размеры стимулирующих выплат претендентам.

3.0. На основании решения экспертной комиссии, согласовав с Управляющим Советом директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

3.1. Расчет размеров стимулирующих выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год по итогам учебных полугодий.

3.2. Размер стимулирующих выплат каждому претенденту за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендента, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов)
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат.

3.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников и имеющим стаж работы менее двух лет ежемесячно производятся выплаты в размере 2 000 рублей из стимулирующей части фонда оплаты труда Организации.

К молодым специалистам относятся педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности в год окончания учебного заведения.

4.Условия снижения стимулирующих доплат и выплат работникам школы.

Директор школы по согласованию с Управляющим советом может лишить работника стимулирующих выплат или уменьшить их размер в случае:

4.1. Низкий уровень исполнительской дисциплины.

4.2. Нарушение трудовой дисциплины.

4.3. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.

4.4. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

4.5. Нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;

4.6. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

4.7. Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в системе образования;

4.8. Все случаи депремирования рассматриваются руководителем образовательного учреждения и соответствующим выборным профсоюзным органом.

5. Экономия фонда оплаты труда.

5.1. Экономию фонда оплаты труда, отнесенную на стимулирующую часть, распределяет директор Школы в виде единовременных стимулирующих выплат за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения руководителя Организации за выполненную работу Управлением образования могут выплачиваться премии.

6. Порядок и срок действия положения.

6.1 Положение согласовывается с председателем Управляющего совета Школы, с Педагогическим советом , с председателем профкома и утверждается приказом директора.