

Приложение № 4
к коллективному договору



Профсоюзный комитет
первичной профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 69
Протокол № 12 от «11» 11 2021 г.
Председатель ПКО
Евсеева Т.Ю.Евсеева

Директор МАОУ СОШ № 69
Субботина Т.В.Субботина
Приказ № 1574 от «12» 11 2021 г.



ПРИНЯТО:
на Общем собрании работников
МАОУ СОШ № 69
Протокол № 2
от «12» 11 2021 г.

Положение
о регламенте распределения стимулирующих выплат
работникам Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 69

1. Общие положения.

1.1. Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 69 (далее - Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга;
- с коллективным договором.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 69 (далее - МАОУ СОШ № 69 или Учреждение), регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.3. Положение распространяется на лиц (далее по тексту - работники), осуществляющих в МАОУ СОШ № 69 трудовую деятельность на основании заключенных с Муниципальным автономным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 69 трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Учреждения как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и по внешнему и внутреннему совместительству.

1.4. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.5. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.

1.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и коллективным договором в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также из средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

1.7. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному и эффективному результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии условий, закреплённых в п. 1.8 настоящего Положения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 1.7. устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

1.10. Конкретные показатели (критерии) оценки качества выполняемых работ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

1.11. Стимулирование работников МАОУ СОШ № 69 осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту - ФОТ).

1.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам за качественные и эффективные результаты труда, поощрение за выполненную работу и составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 69.

1.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

1.14. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере (в рублях).

1.15. Установление условий стимулирования, не связанных с качеством и эффективностью труда работников Учреждения, не допускается.

1.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени, либо носят единовременный характер.

1.17. Стимулирование руководителя (директора) осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

1.18. Настоящее Положение утверждается руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, принимается на общем собрании работников и является приложением к коллективному договору.

1.19. В течение срока действия настоящего Положения руководитель и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений.

1.20. Изменения и дополнения к Положению принимаются в новой редакции, в соответствующем порядке. После принятия предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

2.1. Общеобразовательное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

2.2. Оценка качества выполняемых работ и эффективности профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Стимулирующие выплаты

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором (в абсолютных единицах, рублях).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Показатель	Сумма, рублей
<i><u>Интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников:</u></i> увеличенное количество обучающихся в классе (свыше 25 человек)	200,00
за подготовку обучающихся к государственной итоговой аттестации, единому государственному экзамену, основному государственному экзамену	Основные предметы – 1000,00 Предметы по выбору- 500,00
за подготовку обучающихся к участию в олимпиадах и конкурсах различного уровня	300,00 рублей

за интенсивный режим работы (двухсменный режим работы)	300,00 рублей
за осуществление инновационной деятельности (проектной, экспериментальной и др.)	2000,00 рублей
<p>выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата сроком на два года.</p> <p>Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска; - если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас. 	50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
<p><i>Интенсивность и высокие результаты работы заместителей руководителя:</i></p> <p>за работу в информационных системах («Меркурий», ФИС ФРДО, АИС Образование, zakupki.gov.ru, bus.gov.ru и т.д.)</p>	1500,00 рублей
за осуществление инновационной деятельности (проектной, экспериментальной и др.)	2000,00 рублей
<p><i>Интенсивность работы учебно-вспомогательного персонала, служащих:</i></p> <p>двухсменный режим работы</p>	500,00 рублей
выполнение работ, требующих в течение рабочего дня смену деятельности	1000,00 рублей
<p><i>Интенсивность и высокие результаты работы рабочих:</i></p> <p>двухсменный режим работы</p>	500,00 рублей
выполнение работ, требующих в течение рабочего дня смену деятельности	1000,00 рублей

3.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- другие качественные показатели.

Конкретные показатели (критерии) оценки качества выполняемых работ устанавливаются настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников:

3.2.1. Педагогические работники

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, НПК, выставках, фестивалях, соревнованиях (независимо от количества обучающихся)	- районный уровень (участие/призовое место); - муниципальный уровень (участие/призовое место); - региональный уровень (и выше) (участие/призовое место)	500 рублей/1000 рублей 1000 рублей/1500 рублей 2000 рублей/2500 рублей
2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	- уровень ОУ - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень (и выше)	500 рублей 1000 рублей 2000 рублей 3000 рублей
3.	Экспертная деятельность учителя	- уровень ОУ -уровень выше школьного (по количеству участия)	500 рублей 1000 рублей

3.2.2. Заместители руководителя

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Организация работы инновационной площадки	- разработка инновационного проекта; - проведение открытых мероприятий по представлению опыта работы инновационной деятельности	2000 рублей 2000 рублей
2.	Организация конкурсов профессионального мастерства	- районный уровень (участие/призовое место); - муниципальный уровень (участие/призовое место); - региональный уровень (и выше) (участие/призовое место)	1000 рублей/2000 рублей 2000 рублей/3000 рублей 3000 рублей/5000 рублей
3.	За качественное выполнение срочной (важной) работы в пределах своих должностных обязанностей, возникшей в связи с производственной необходимостью	- оперативность	1000 рублей

3.2.3. Заместитель директора по АХЧ

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Экономное расходование моющих средств, воды, электроэнергии (по показаниям)	Журналы контроля	500 рублей
2.	Качество работы с поставщиками, соблюдение договорной и финансовой дисциплины	Документация, отчетность	500 рублей
3.	Качественное проведение аварийных работ (ремонтных), оперативность устранения заявок, своевременное предотвращение аварийных ситуаций	Отзывы сотрудников	500 рублей
4.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Оперативность	1000 рублей

3.2.4. Учебно-вспомогательный персонал, служащие, рабочие

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Инициатива и творчество в профессиональной деятельности	Контроль администрации	200 рублей
2.	За качественное выполнение срочной (важной) работы, возникшей в связи с производственной необходимостью	Контроль администрации	500 рублей
3.	Отсутствие нарушений, замечаний со стороны администрации Учреждения, надзорных органов	Контроль администрации	500 рублей

3.2.5. Заведующий библиотекой

№ п/п	Показатели оценки качества выполняемых работ	Критерии оценки качества выполняемых работ	Сумма, рублей
1.	Увеличение количества обучающихся абонентов, берущих регулярно книги в библиотеке	документация	200 рублей

2.	Пропаганда чтения (библиотечные уроки)		200 рублей
3.	Регулярное участие библиотеки в проведении мероприятий по внеклассной работе:	<ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • городской уровень • областной уровень 	200 рублей 500 рублей 1000 рублей 1500 рублей
4.	Использование ИКТ в систематизации документации библиотеки		200 рублей
5.	Отсутствие замечаний по состоянию документации со стороны проверяющих		500 рублей
6.	Организация взаимодействия классных руководителей и обучающихся с социальными партнёрами – детскими библиотеками		200 рублей
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы		500 рублей

4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1. Устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

- при выслуге лет от 10 лет - 10% (от должностного оклада, один раз в год).

5. Премияльная часть стимулирующего фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 69

(в пределах фонда экономии заработной платы, единовременные премиальные выплаты)

5.1. По итогам месяца, квартала, триместра, полугодия, календарного года, учебного года, к праздничным датам, юбилеям работники общеобразовательного учреждения могут быть премированы по решению руководителя Учреждения.

Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику Учреждения.

5.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.

5.3. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, триместр, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

5.4. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников общеобразовательного учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом):

– при награждении государственными наградами и Почетной грамотой

Министерства просвещения РФ в размере - 2000 рублей;

– при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики Свердловской области - 1000 рублей

– при награждении наградами Свердловской области в размере - 1000 рублей;

– при награждении Почётной грамотой Департамента образования Администрации города Екатеринбурга - 500 рублей;

– юбиляров, работающих в общеобразовательном учреждении, в честь 50, 55, 60, 65, 70, 75-летия премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний, добросовестный труд в размере - 2000 рублей;

– при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – 2000 рублей;

– при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 2000 рублей.

5.5. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю Учреждения производится Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга.

Стимулирование руководителя общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Положением о стимулировании руководителей образовательных учреждений».

С целью поощрения руководителя общеобразовательного учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения осуществляется единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня учителя;

- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;

- за организацию приносящей доход деятельности;

- за призовые места, занятые образовательными организациями в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях;

- за включение образовательных организаций в рейтинги лучших образовательных организаций Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

Премирование руководителя Учреждения может осуществляться в том числе за счёт средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

5.6. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику

индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

5.7. Работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 69», принятым по согласованию профсоюзным комитетом.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

6.1. Оценка качества и эффективности работы работников общеобразовательного учреждения осуществляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, назначаемой приказом руководителя на начало учебного года.

6.2. В случае увольнения из общеобразовательного учреждения работника, являющегося членом комиссии по распределению стимулирующих выплат, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования данной комиссии.

6.3. Комиссия по распределению стимулирующих выплат избирает из своего состава председателя комиссии, заместителя председателя и секретаря комиссии.

6.4. В компетенцию комиссии по распределению стимулирующих выплат входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику общеобразовательного учреждения:

- стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующих выплат за качество выполняемых работ;
- стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальных выплат (единовременных премий из фонда экономии заработной платы).

6.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у руководителя общеобразовательного учреждения, руководителей структурных подразделений материалы, необходимые для принятия комиссией объективного решения.

6.6. Комиссия по распределению стимулирующих выплат принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей настоящим Положением.

6.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат организует

свою работу в форме заседаний.

6.8. Заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.9. Комиссия по распределению стимулирующих выплат:

- заседает ежемесячно;

- рассматривает критерии оценки качества выполняемых работ работников, установленных в настоящем Положении;

- определяет размер выплат на основании критериев оценки качества выполняемых работ работниками общеобразовательного учреждения.

6.10. Заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат ведёт председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

6.11. Секретарь комиссии ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.12. Члены комиссии по распределению стимулирующих выплат обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в компетенцию комиссии.

6.13. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

6.14. Руководитель общеобразовательного учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений ежемесячно представляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы.

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в комиссию информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников.

Руководитель вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.15. Оценочные критерии могут пересматриваться, корректироваться комиссией по распределению стимулирующих выплат. После изменения оценочные критерии вновь утверждаются на общем собрании работников.

6.16. Основные критерии для осуществления стимулирующих выплат закреплены в настоящем Положении.

6.17. Результативность работы педагогических работников определяется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда с учётом критериев качества работы и самооценки педагогических работников.

6.18. Критерии качества работы и самооценка педагогических работников рассматриваются комиссией по распределению стимулирующей

части фонда оплаты труда и заносятся в итоговый оценочный лист педагогического работника.

6.19. Форма оценочного листа педагогических работников общеобразовательного учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и с членами комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.20. Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляются протоколом. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

Протоколы заседаний комиссии должны быть прошиты, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

6.21. Размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Оценка качества профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения проводится на основании утвержденных критериев и показателей за период с 16 числа предыдущего месяца по 15 число текущего месяца. Оценочный лист с результатами деятельности работника сдаётся в комиссию ежемесячно с 05 по 10 число каждого месяца следующим за отчётным. Заседания комиссии проводятся ежемесячно в период с 10 по 15 число месяца следующего за отчётным.

6.22. При согласии с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, педагогический работник ставит в оценочном листе свою подпись.

6.23. Если работник не согласен с результатами оценки своей профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, дальнейшие действия данного работника и комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда определяются разделом VII настоящего Положения.

6.24. Работа комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда завершается составлением итогового оценочного листа качества работы всех работников общеобразовательного учреждения (форма утверждается руководителем), в который вносятся суммы (в рублях) каждому работнику школы.

6.25. Итоговый оценочный лист результативности работы работников Учреждения представляется комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда руководителю учреждения для издания приказа.

6.26. Руководитель Учреждения знакомит под подпись работников с приказом «Об установлении размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за качество выполняемых работ за соответствующий период».

6.27. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера не вправе разглашать служебную информацию и информацию о

персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.28. Руководитель общеобразовательного учреждения не вправе принуждать членов комиссии по распределению выплат стимулирующего характера к принятию определённых решений.

6.29. Руководитель Учреждения создает необходимые условия для работы комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

7. Апелляции работников общеобразовательного учреждения к экспертной комиссии и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников экспертной комиссией

7.1. С момента заполнения и представления оценочного листа комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работнику, последний в течение 3 дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;

- технические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов мониторинга, результатов самооценки педагогического работника;

- технические ошибки, допущенные комиссией при оценке результатов профессиональной деятельности работников.

7.3. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

7.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения условий настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.5. В случае несогласия работника школы с обоснованным ответом комиссии по результатам дополнительной проверки результатов его профессиональной деятельности, работник может обратиться с апелляцией к руководителю школы и в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации, обосновав свою точку зрения на его заседании.

7.6. Руководитель общеобразовательного учреждения может инициировать дополнительное рассмотрение вопроса в отношении оценки

профессиональной деятельности работника, признать доводы работника обоснованными, признать доводы работника несостоятельными.

7.7. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует в пределах срока действия коллективного договора.

8.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель общеобразовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575861

Владелец Субботина Татьяна Викторовна

Действителен с 02.03.2021 по 02.03.2022