

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа №9
городского округа город Выкса
Нижегородской области**

*Принято общим собранием трудового
коллектива
Е.А. Бубнова
Протокол № 2 от 17.04.2023г.*

Утверждено
Приказом директора № 103 от 18.04.2023г
Уханов А.В..

*Согласовано
Председатель профсоюзного коллектива
Шигина М.Б. от 17.04.2023г.*

ИЗМЕНЕНИЯ

**в Положение о системе оплаты труда работников
МБОУ средней школы № 9
городского округа город Выкса
Нижегородской области**

Пункт 2.1.1 читать в следующей редакции

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Перечень критериев оценки результативности и качества работы организаций изложен в разделе 3 настоящего приложения. **Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производятся не реже одного раза в полугодие при наличии финансовых средств.**

Пункт 3.16 читать в следующей редакции

Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам организации за результативность и качество труда **является оценочный лист** и решение органа самоуправления организации о согласовании оценки результативности деятельности работников организации. Оценка результативности и качества труда работников ОО проводится экспертно-аналитической группой с оформлением **оценочного листа** работника.

Пункт 3.18 читать в следующей редакции

Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя организации.

Пункт 3.19 читать в следующей редакции

Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, **дату заполнения оценочного листа, согласование с работником, дата согласования.**

Пункт 3.20 читать в следующей редакции

Утверждение **оценочных листов** работников организации проводится **на заседании** экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе **заседания** указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника и среднееарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

Пункт 3.21 читать в следующей редакции

В течение 5 рабочих дней с момента **заседания** экспертно-аналитической группы руководитель организации знакомит каждого сотрудника организации с **оценочным листом**, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

Пункт 3.22 читать в следующей редакции

В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник организации в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с **оценочным листом** вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу

Пункт 3.24 читать в следующей редакции

Руководитель организации представляет в представительный орган организации

аналитическую информацию о достижениях работников организации, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде **оценочного листа**, включающего критерии и количество баллов.

Пункт 3.25 читать в следующей редакции

На основании представления руководителя организации представительный орган организации принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений представительного органа организации определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

Пункт 3.26 читать в следующей редакции

На основании проведенной оценки достижений работников организации производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику организации и составляется **ведомость**, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в **оценочных листах** по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя организации проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников организации и определяется итоговое количество баллов по организации.