

Принято
на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ СОШ №2 г.Лебедянь
протокол № 4 « 15» августа 2019 г.

Утверждено
Директор МБОУ СОШ №2
г.Лебедянь
_____ О.В.Афанасова
« 15 » августа 2019 г.

Согласовано
председатель профсоюзного
комитета

_____ Г.В.Дубинина
« 15 » августа 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА ГЕНЕРАЛА-МАЙОРА ИВАНА ИВАНОВИЧА ЖЕМЧУЖНИКОВА»
ГОРОДА ЛЕБЕДЯНИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано на основе Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 –ФЗ, Трудового кодекса РФ, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений; отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы от 6 декабря 2017 г.; Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений; Закона Липецкой области № 685-пс от 18.12.2018г. «Об областном бюджете на 2019 год и на плановый период 2019 и 2021 годов», Решения Совета депутатов Лебедянского района № 322 от 21.12.2018г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятое решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 года № 269 (в редакции решений от 21.12.2018г. №322 дополнениями и изменениями), постановления Администрации Лебедянского муниципального района от 14.12.2015г. №783 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования», постановления Администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017г. №659«О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений».

2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 (далее - Учреждение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из бюджета Лебедянского муниципального района Липецкой области в отрасли образования.

3. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения. Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения представительного органа работников учреждения.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических и других работников», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

9. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

10. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

11. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объема работы.

12. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда:

а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, порядок установления размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации;

б) включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

в) размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

13. В соответствии с Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 N 273 –ФЗ" порядок и размеры заработной платы, премии стимулирующего и компенсационного характера, премирования, материального стимулирования работников образовательное учреждение определяет самостоятельно, в том числе надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера к должностным окладам.

Установление стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

14. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

15. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы;

- государственных гарантий по оплате труда;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- должностных окладов, бюджетных учреждений образования, регулируемых Положением «Об оплате труда работников районных бюджетных учреждений», утвержденным решением Совета депутатов Лебедянского района № 322 от 21.12.2018г. с изменениями и дополнениями;

- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;

- перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам районных учреждений образования, утвержденных постановлением Администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017г. №659 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений».

- настоящего Положения;

- мнения представительного органа работников учреждения.

16. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.

17. Базовая часть фонда оплаты состоит из должностных окладов и компенсационных выплат и обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

18. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения.

19. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с нормативно – правовыми актами по охране труда.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

21. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

22. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

23. Размеры должностных окладов руководителей и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению №1 Решения Совета депутатов Лебедянского муниципального района Липецкой области от 16.09.2011г. № 269 "О Положении об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Решения Совета депутатов Лебедянского района № 322 от 21.12.2018г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятое решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 года № 269 (в редакции решений от 21.12.2018г. №322 с изменениями и дополнениями).

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложению №2 Решения Совета депутатов Лебедянского муниципального района Липецкой области от 16.09.2011г. № 269 "О Положении об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Решения Совета депутатов Лебедянского района № 322 от 21.12.2018г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятое решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 года № 269 (в редакции решений от 21.12.2018 г. № 322 с изменениями и дополнениями).

24. По должностям служащих, не включенных в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учётом мнения представительного органа работников.

25. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании приложения №1 Решения Совета депутатов Лебедянского муниципального района Липецкой области от 16.09.2011г. № 269 "О Положении об оплате труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений», Решения Совета депутатов Лебедянского района № 322 от 21.12.2018г. «О внесении изменений в положение об оплате труда работников районных муниципальных учреждений, принятое решением Совета депутатов Лебедянского района от 16.09.2011 года № 269 (в редакции решений от 21.12.2018 г. № 322 с изменениями и дополнениями).

26. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем руководителю.

27. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- а) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни (или другим причинам) педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- б) размер оплаты труда за один час педагогической работы определяется путём деления установленного месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

28. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением Администрации Лебедянского муниципального района Липецкой области от 8 сентября 2017 г. N 659 "О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений", работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты руководителям, их заместителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- в учреждениях образования - до 25% должностного оклада.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- с учащимися и воспитанниками с отклонениями в развитии (в т.ч. с задержкой психического развития) - до 20% должностного оклада.

3. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

29. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

30. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

31. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч.3 ст. 153 ТК).

32. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

33. В классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере 20% от оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки.

34. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в на дому при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается учителям в размере 20% ставки заработной платы, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории и с учетом объема учебной нагрузки.

35. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
Учитель		
1	За классное руководство: классы количеством до 15 учащихся классы количеством до 20 учащихся классы количеством до 25 учащихся классы количеством от 26 и более учащихся	3500 руб. 4000 руб 4500 руб. 5000 руб

3	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями)	10
4	За заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом, учебной мастерской	10
	по другим предметам, включая начальные классы	5
5	За заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно)	15
6	За заведование теплицей	50
7	За проверку письменных работ (устанавливаются в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки)	
	учителям 1-4 классов	25
	учителям русского языка и литературы	25
	учителям математики	20
	учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права	10
8	За руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста»	40
9	За содержание спортивных сооружений (спортивные залы, стадионы, площадки) в соответствии с нормативными требованиями к учителю физкультуры	10
10	За иную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	10
11	За ведение документации производственных совещаний и педагогических советов	10
12	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда и по охране и укреплению здоровья несовершеннолетних	20
13	За работу с пенсионным фондом	15
14	За организацию горячего питания обучающихся и контроль за работой столовых: до 400 человек более 400 человек	10 15
15	За работу с архивом	15

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

36. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением Администрации Лебедянского муниципального района Липецкой области от 8 сентября 2017 г. N 659 "О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных

учреждений».

37. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории (вожатая, социальный педагог, психолог, дефектолог, логопед):
 - первая квалификационная категория -**10%**;
 - высшая квалификационная категория –**20 %**.
- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, библиотекарю);
- премиальные выплаты по итогам работы.

38. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

39. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя от 50 до 80% должностного оклада;

Выплаты за интенсивность, высокие результаты труда, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в минимальном размере.

40. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителям директора по учебно-воспитательной работе:

№п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям	8
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	8
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.);	8

4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	8
5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	8
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	8
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	8
8	Наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)	8
9	Наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	8
10	Наличие авторских публикаций/ Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	8

2) Заместителям руководителя по АХЧ:

№п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты, %
1	Своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	10
2	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	10
3	Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности.	10
4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности.	10
5	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.	10
6	Своевременная подготовка к новому учебному году	15
7	Содержание в надлежащем порядке прилегающей территории	15

41. Ежемесячная выплата заместителям директора за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%;
- от 5 до 10 лет – 20%;
- от 10 до 15 лет – 25%;
- свыше 15 лет – 30%.

При установлении выплаты за выслугу лет заместителям директора учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в отрасли образования или по специальности.

1) Делопроизводителю:

- за работу с персональными данными сотрудников- **10 %**;
- за работу с документами строгой отчетности и обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде- **10 %**.

2) Специалисту по закупкам:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения- **20 %**;
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами- **10%**;
- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок- **20%**;

3) Секретарю:

- за работу с персональными данными и их обработку- **5 %**;
- за работу с документами строгой отчетности- **5 %**.

4) Рабочему по комплексному обслуживанию зданий:

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий- **70%**.

5) Библиотекарю, педагогу-библиотекарю:

- за работу с библиотечным фондом:
 - от 200 до 800 экземпляров - 5% от ставки,
 - от 800 до 2000 экземпляров - 10% от ставки,
 - от 2000 до 3500 экземпляров - 15% от ставки,
 - от 3500 до 5000 экземпляров - 20% от ставки,
 - от 5000 до 6500 экземпляров - 25% от ставки,
 - от 6500 до 8000 экземпляров - 35% от ставки;

42. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)
Учитель		
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (<i>не менее 70% обучающихся</i>) по результатам ВПР, ГИА	3
2	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	10
3	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (<i>устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения</i>)	10
4	За работу с одаренными детьми по линии центра «Стратегия»	5
5	За ведение классных журналов в электронной форме	5
6	За руководство учебными индивидуальными проектами учащихся (10-11 классов, за каждый проект):	1
7	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы курсов внеурочной деятельности</i>); проведение занятий «Интенсив» по подготовке к олимпиадам	5
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	5
10	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
11	За наличие победителей и призеров различных этапов Всероссийской олимпиады школьников (<i>выплата назначается за каждого победителя или призера</i>)	
	Всероссийский этап	25
	региональный этап	20

	муниципальный этап:	
		победитель призёр
		4 2
12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»	
	всероссийский этап	15
	региональный этап	10
	муниципальный этап	
		победитель призёр
		8 5
13	За участие в сдаче норм ГТО	2
	За наличие грамот и наград:	
14	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
15	За звание «Народный учитель РФ»	40
16	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	10
17	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	5
	<i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, вожатая</i>	
18	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	5
19	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	5
20	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	5
21	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	5
22	За увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих	5

	проблем в сравнении с прошлым периодом	
23	За ведение документации в электронной форме	5
24	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
25	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	10
26	За наличие квалификационной категории	
	первая квалификационная категория	10
	высшая квалификационная категория	20
27	За участие в сдаче норм ГТО	2
	За наличие грамот и наград:	
28	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
29	За звание «Народный учитель РФ»	40
30	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	10
31	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	5

43. Выплаты молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) в течение первых пяти лет работы после окончания организаций высшего или среднего профессионального образования устанавливаются в размере не менее:

- 50% процентов от, ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада в первые два года работы по фактической нагрузке,
- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы по

фактической нагрузке.

44. Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - ученой степени кандидата наук, и работающим по соответствующему профилю - в размере 25% должностного оклада;

- при наличии государственной награды - ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40% должностного оклада;

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

45. Выплаты за выслугу лет работникам библиотек устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере культуры:

от 1 до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет – 20%;

от 10 до 15 лет – 25%;

свыше 15 лет – 30%.

46. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере не менее 10% от ставки заработной платы (должностного оклада).

47. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале

пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми

данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

V. Условия и порядок премирования

48. Премирование заместителей директора по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

49. Премирование заместителей директора по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной управлением образования и науки Липецкой области.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Лебедянского муниципального района, заместителям директора – по приказу директора.

50. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

51. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

52. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора являются:
- невыполнение государственного задания;
несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества учреждением допускается не более чем на 30%.

53. Премии заместителям директора по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

54. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

55. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

56. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора выплачиваются в размере 80% трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год, - для заместителей руководителей.

На премирование директора, заместителей директора ежеквартально направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

57. Премии заместителям директора выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

58. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном приложением №2 к Постановлению администрации Лебедянского муниципального района от 08.09.2017 г. N 659.

59. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

60. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

61. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- своевременное и качественное выполнение своих функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, а также поручений, заданий, приказов;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

62. Премиальные выплаты работникам по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год в процентном отношении к должностному окладу (ставке) с учетом всех надбавок и доплат. Так же может быть выплачена разовая премия работнику в % отношении к окладу с учетом надбавок компенсационного характера или в абсолютной величине. Годовой объем премии работникам не ограничен. Учитываются следующие показатели:

- результативная реализация инновационных программ, технологий, методик в учебной, воспитательной, оздоровительной работе с детьми;
- качественная подготовка и проведение особо значимых мероприятий (подготовка победителей и призеров олимпиад, подготовка учреждения (кабинетов или групповых помещений) к новому учебному году, результативное участие в конкурсах и соревнованиях разного уровня, проведение массовых мероприятий и др.);
- разработка и реализация авторских программ;
- укрепление материально-технической базы, сохранность имущества;
- качественное оформление рекреаций, помещений учреждения, прилегающей территории.

63. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

64. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;

- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 50%.

65. Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

66. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

67. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;

- успешное выполнение плановых показателей;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

68. Материальная помощь в течение календарного года в размере **5000 руб.**(при условии экономии ФОТ) предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;

- в связи со свадьбой работника;

- в связи с уходом на пенсию по старости;

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий).

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника (при условии экономии ФОТ).

VII. Заключительная часть

69. Изменения и дополнения к настоящему Положению готовятся комиссией Учреждения, принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)	Выполнено
Учитель			
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (<i>не менее 70% обучающихся</i>) по результатам ВПР, ГИА	3	
2	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	10	
3	За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (<i>устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения</i>)	10	
4	За работу с одаренными детьми по линии центра «Стратегия»	5	
5	За ведение классных журналов в электронной форме	5	
6	За руководство учебными индивидуальными проектами учащихся (10-11 классов, за каждый проект):	1	
7	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>при наличии программы курсов внеурочной деятельности</i>); проведение занятий «Интенсив» по подготовке к олимпиадам	5	
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10	
9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	5	
10	За участие в профессиональных конкурсах		
	Всероссийского уровня	20	
	регионального уровня	15	

	муниципального уровня	10	
11	За наличие победителей и призеров различных этапов Всероссийской олимпиады школьников <i>(выплата назначается за каждого победителя или призера)</i>		
	Всероссийский этап	25	
	региональный этап	20	
	муниципальный этап:		
	победитель	4	
	призёр	2	
12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот»		
	всероссийский этап	15	
	региональный этап	10	
	муниципальный этап		
	победитель	8	
	призёр	5	
13	За участие в сдаче норм ГТО	2	
	За наличие грамот и наград:		
14	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25	
15	За звание «Народный учитель РФ»	40	
16	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</i>	10	
17	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	5	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 2019 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 2019 г.

_____ Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%)	Выполнено
<i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, вожатая</i>			
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	5	
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	5	
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	5	
4	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	5	
5	За увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	5	
6	За ведение документации в электронной форме	5	
7	За участие в профессиональных конкурсах		
	Всероссийского уровня	20	
	регионального уровня	15	
	муниципального уровня	10	
8	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	10	
9	За наличие квалификационной категории		

	первая квалификационная категория	10	
	высшая квалификационная категория	20	
10	За участие в сдаче норм ГТО	2	
	За наличие грамот и наград:		
11	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25	
12	За звание «Народный учитель РФ»	40	
13	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	10	
14	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	5	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 2019 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 2019 г.

_____ Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы,
ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

Приложение № 2
(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы
педагогических работников МБОУ СОШ №2 г.Лебедянь

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период
работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено	утвер- ждено	выпол- нено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей

комиссии _____

(Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных показателей результативности работы педагогических
работников МБОУ СОШ №2 г.Лебедянь
(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 2019 г.

(Ф.И.О.)

(подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

МБОУ СОШ №2 г.Лебедянь

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 2019 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 2019 г.