Спесивцева Ольга Петровна

Подписан: Спесивцева Ольга Петровна
DN: ИНН=480200686491, СНИЛС=04183522738, E=shcool2@bk.ru, C=RU, S=Липецкая область, L=г. Грязи, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 Г. ГРЯЗИ ГРЯЗИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ, G=Ольга Петровна, SN=Спесивцева, CN=Спесивцева Ольга Петровна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.06.21 13:08:28+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Регистрационный № 6

**Принято**
на общем собрании
трудового коллектива
09.01.20 20 г. (протокол № 1)

**Согласовано:**
Протокол заседания первичной
Профсоюзной организации
от 09.01.2020 г. (протокол № 1)
Председатель профкома
_____Ю. О. Реброва

**Утверждаю**
директор МБОУ СОШ № 2 г. Грязи
_____О. П. Спесивцева
Приказ от 09.01.2020 г. № 1

# ПОЛОЖЕНИЕ
# ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
# МБОУ СОШ №2 г. Грязи

## I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, на основании решения сессии Совета депутатов Грязинского муниципального района от 25.12.2019 г. №289, Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2.Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников МБОУ СОШ №2 г. Грязи (далее – учреждения) и является нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, который принимается руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. 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 и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. 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.

5.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.

6. 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 объёма работы.

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.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- 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;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.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.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю являются расчетными величинами, принимаемыми для

исчисления заработной платы педагогических работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

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.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работниказакрепляется 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).

13. Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников учреждения устанавливаются приказом директора школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно Положению об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятым решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10. 2008 г. № 75 (с изменениями).

Должностные оклады руководителя учреждения (директора школы), специалистов и служащихи размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, на основании решения сессии Совета депутатов Грязинского муниципального района от 25.12.2019 г. №289.

14. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Грязинского муниципального района «Об установлении групп оплаты труда руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений на 2019 год» от 24.01. 2019 г. № 81.

15. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже, чем руководителю.

## III.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам

16. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241 работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при работе в ночное время;
- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;
-за обучение по основным общеобразовательным программам в медицинских организациях или на дому при наличии соответствующего медицинского заключения.

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

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса РФ. Условия, размер и порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

18. 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.

19. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором 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).

Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается год.

20. 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.

21. 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.

22. Выплата за обучение по основным общеобразовательным программам в

медицинских организациях или 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.

23. В учреждении для педагогических работников устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты, % от должностного оклада |
|---|---|---|
| | **Учитель** | |
| 1 | За классное руководство:<br>классы с количеством свыше 15 учащихся<br>классы с количеством учащихся до 15 | <br>**6000 руб.**<br>**5000 руб.** |
| 2 | За проверку письменных работ: | |
| | учителям 1-4 классов | **30** |
| | учителям русского языка и литературы, математики | **30** |
| | учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права | **15** |

Выплаты за проверку письменных работ устанавливаются в зависимости от количества учащихся в классе и с учетом объема учебной нагрузки.

## IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241, Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Грязинского муниципального района, утвержденнымприказом от 02.03. 2015 г № 132 (с изменениями).

25. 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 (за исключением педагогических работников, указанных в Положении об оплате труда работников учреждений Грязинского муниципального района, принятом решением Совета депутатов Грязинского муниципального района от 29.10. 2008 г. № 75 (с изменениями)):
- 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, библиотекарю):
- премиальные выплаты по итогам работы.

26. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем в соответствии с Положением о

порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Грязинского муниципального района, утвержденным приказом от 02.03. 2015 г. № 132 (с изменениями), другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

27. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

заместителям руководителя от 50 до 110% должностного оклада.

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

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

1) Заместителю директора, курирующего учебную работу:

| **Показатели** | **Критерии** | **Размер выплаты (% от оклада)** |
|---|---|---|
| Эффективное использование современных образовательных технологий | Положительная динамика (стабильные показатели) количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии | 5% |
| | Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении | 3% |
| Обеспечение доступности качественного образования | Позитивная динамика (стабильные результаты) учебных достижений обучающихся:<br>- показатель успеваемости выше 95%,<br>- показатели качества знаний выше (стабилен) в сравнении с предыдущим периодом | <br><br>2%<br>3% |
| | Участие в предметных олимпиадах:<br>- количество участников стабильно или выше предыдущего периода,<br>-наличие победителей и призеров стабильно или выше предыдущего периода:<br>- школьный этап<br>- муниципальный и региональный этап | 5%<br><br><br><br>2%<br>3% |
| | Отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные отметки на ГИА | 5% |
| | Эффективность работы по предупреждению неуспеваемости и пропуска учебных занятий | 5 % |
| | Эффективность работы по подготовке к ГИА | 5 % |
| Кадровый потенциал | Доля пед.работников, повысивших квалификацию по ФГОС за текущий учебный год, не менее 25 % | 3% |
| | Подготовка и проведение районных предметных семинаров на базе ОУ | 5% |
| | За работу с персональными данными сотрудников | 3 % |

| | | |
|---|---|---|
| Инновационная и методическая деятельность | Наличие у заместителя руководителя системы учета достижений обучающихся | 3% |
| | Результаты реализации программы развития ОУ:<br>План выполнен: на 100%<br>- не менее 90% | 3%<br>2% |
| | Результаты реализации плана ВШК, ВСОКО:<br>План выполнен: на 100%<br>- не менее 90% | 3%<br>2% |
| | Количество открытых уроков, проведенных педагогами, на уровне или выше в сравнении с предыдущим периодом | 3% |
| | Позитивные результаты участия учреждения в мероприятии 21 | 4% |
| | Наличие выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) | 3% |
| Выплаты за стаж работы | За общий стаж работы в должности заместителя руководителя ОУ более 1 года | 2% |

2) Заместителю директора, курирующего воспитательную работу:

| **Показатели** | **Критерии** | **Размер выплаты (% от оклада)** |
|---|---|---|
| Эффективное использование современных педагогических технологий | Положительная динамика количества классных руководителей, активно применяющих современные педагогические технологии (проектные методы, здоровьесберегающие), экскурсионную деятельность | 5% |
| | Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении | 3% |
| Обеспечение доступности качественного образования | Позитивная динамика (стабильные результаты) внеучебных достижений обучающихся:<br>- доля участия учащихся в творческих, спортивных и интеллектуальных конкурсах стабильно или выше предыдущего периода,<br>- наличие победителей и призеров стабильно или выше предыдущего периода:<br>- муниципальный этап<br>- региональный этап | 5%<br><br>2%<br>3% |
| | Наличие системы профилактической работы по предупреждению правонарушений обучающихся | 5% |
| | Отсутствие учащихся, состоящих на учете в КДН | 2% |
| | Наличие системы оздоровительных мероприятий в учреждении, пропагандирующих ЗОЖ. | 5% |

| | | |
|---|---|---|
| | Наличие системы работы с родителями обучающихся и воспитанников учреждения | 5% |
| Кадровый потенциал | Подготовка и проведение районных предметных семинаров на базе ОУ | 5% |
| | За работу с персональными данными сотрудников | 3% |
| Инновационная и методическая деятельность | Наличие у заместителя руководителя системы учета достижений обучающихся | 3% |
| | Результаты реализации программы развития ОУ:<br>План выполнен: на 100%<br>- не менее 90% | <br>3%<br>2% |
| | Результаты реализации плана ВШК:<br>План выполнен: на 100%<br>- не менее 90% | <br>3%<br>2% |
| | Выполнение плана воспитательной работы | 3% |
| | Количество открытых внеклассных мероприятий, проведенных педагогами, на уровне или выше в сравнении с предыдущим периодом | 3% |
| | Выполнение плана проведения родительских собраний, лекториев для родителей | 3% |
| | Позитивные результаты участия учреждения в мероприятии 21 | 4% |
| | Наличие выступлений, подготовленных педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.) | 3% |
| Выплаты за стаж работы | За общий стаж работы в должности заместителя руководителя ОУ более 1 года | 2% |

30. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников по результатам выполнения следующих показателей:

***Учитель***

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (%) | Размер выплаты (%) |
|---|---|---|---|
| | ***Учитель*** | | |
| 1 | За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (*не менее 70% обучающихся*) по результатам ВПР, ГИА (действительно в течении года) | **11,5** | |
| 2 | За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах | **2,3** | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3 | За применение в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения *(устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)* | **2,3** | |
| 4 | За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (*учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми*) | **4,6** | |
| 5 | За ведение документации в электронной форме<br>Система «Барс. Образование-Электронная школа» (электронный дневник/журная), система «Барс. Дополнительное образование»<br>ПФДО<br>ФИС ФРДО<br>Меркурий | **6,9**<br>**4,6**<br>**2,3**<br>**1,15** | |
| 6 | За руководство учебными проектами учащихся (10-11 классов):до 8 проектов<br>свыше 8 проектов | **1,15**<br>**2,3** | |
| 7 | За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности *(при наличии программы курсов внеурочной деятельности)* | **1,15**<br>(за каждую программу) | |
| 8 | За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет | **1,15** | |
| 9 | За участие в профессиональных конкурсах<br>Всероссийского уровня<br>регионального уровня<br>муниципального уровня | **4,6**<br>**2,3**<br>**1,15** | |
| 10 | За результативность участия в профессиональных конкурсах<br>Всероссийского уровня<br>регионального уровня<br>муниципального уровня | **6,9**<br>**4,6**<br>**2,3** | |
| 11 | Наличие публикаций на сайте школы, в отраслевых газетах и журналах, повышающие имидж образовательной организации:<br>всероссийский уровень<br>региональный уровень<br>муниципальный уровень | **4,6**<br>**2,3**<br>**1,15** | |
| 12 | Транслирование передового педагогического опыта на:<br>-муниципальном уровне<br>- региональном уровне | **4,6**<br>**2,3** | |
| 13 | За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников *(выплата назначается за каждого победителя или призера)*<br>Всероссийский этап | **6,9**<br>**4,6** | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | региональный этап<br>муниципальный этап | **2,3** | |
| 14 | За результативность участия в конкурсах и соревнованиях школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот» и др.<br>всероссийский этап<br>региональный этап<br>муниципальный этап | **2,3**<br>**2,3**<br>**1,15** | |
| 15 | За участие в сдаче норм ГТО | **2,3** | |
| 16 | За наличие грамот и наград: | | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | **1,15** | |
| | За звание «Народный учитель РФ» | **1,15** | |
| | За отраслевые награды:<br>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,<br>«Почетный работник общего образования РФ»,<br>«Отличник физической культуры и спорта»,<br>«Заслуженный работник образования Липецкой области »<br>*(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)* | **1,15** | |
| | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **1,15** | **-** |
| **Итого** | | **28,75** | |

***Педагог – психолог, социальный педагог***

| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (% от оклада)** |
|---|---|---|
| 1 | За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся | 2 |
| 2 | За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом | 2 |
| 3 | За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | прошлым периодом | |
| 4 | За участие в профессиональных конкурсах: | |
| | Всероссийского уровня | 7 |
| | регионального уровня | 5 |
| | муниципального уровня | 4 |
| 5 | За высокие результаты (призовые места) участия в профессиональных конкурсах: | |
| | Всероссийского уровня | 10 |
| | регионального уровня | 8 |
| | муниципального уровня | 6 |
| 6 | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |
| 7 | За наличие грамот и наград: | |
| | За звание «Заслуженный учитель РФ» | 25 |
| | За звание «Народный учитель РФ» | 25 |
| | За отраслевые награды:<br>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,<br>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,<br>«Заслуженный работник образования Липецкой области»<br>*(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)* | 20 |
| | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | 10 |

***Заведующий библиотекой***

| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (% от должн.оклада)** |
|---|---|---|
| 1 | За наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем | 2 |
| 2 | За сохранность библиотечного фонда | 2 |
| 3 | За оформление тематических выставок | 2 |
| 4 | За проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся и уровня их читательской активности | 2 |
| 5 | За увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим периодом | 2 |
| 6 | За внедрение электронных образовательных ресурсов | 2 |
| 7 | За модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела | 2 |
| 8 | За использование нестандартных форм выставочной работы | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| | (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п. | |
| 6 | Выплаты за стаж работы в должности библиотекаря | 40 |

***Воспитатель (в ГПД)***

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (% от должн.оклада) |
|---|---|---|
| 1 | За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников | 2 |
| 2 | За сохранность имущества и оборудования классной комнаты | 2 |
| 3 | За ведение документации | 2 |
| 4 | За вовлечение родителей в педагогический процесс в группе | 1 |
| 5 | За участие в профессиональных конкурсах | |
| | Всероссийского уровня | 7 |
| | регионального уровня | 5 |
| | муниципального уровня | 4 |
| 6 | За результативность участия (призовые места) в профессиональных конкурсах | |
| | Всероссийского уровня | 10 |
| | регионального уровня | 8 |
| | муниципального уровня | 6 |
| 7 | За наличие призеров, победителей конкурсов среди воспитанников | |
| | федерального уровня | 8 |
| | регионального уровня | 6 |
| | муниципального уровня | 2 |
| 8 | За оформление тематических выставок, проведение тематических занятий | 2 |

| № п/п | **Заведующий хозяйством**<br>**Наименование показателя** | **Размер выплаты (% от должн.оклада)** |
|---|---|---|
| 1 | За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения | 2 |
| 2 | За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ | 2 |
| 3 | За организацию контроля своевременности и правильности расходования горюче-смазочных материалов; | 2 |
| 4 | За организацию контроля над соблюдением противопожарных и санитарных правил | 2 |

| | | |
|---|---|---|
| 5 | За качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся | 2 |
| 6 | За отсутствие замечаний со стороны проверяющих | 2 |
| 7 | За содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН; | 2 |
| 8 | За своевременный контроль и сохранность выданного имущества | 2 |
| 6 | За ведение документации, связанной с материальной ответственностью | 2 |

## *Педагог дополнительного образования*

| **п № /п** | | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (% (% от отдолжн.окл))** |
|---|---|---|---|
| | 1 | За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях: | |
| | | - всероссийского | 8 |
| | | - регионального уровня | 6 |
| | | - муниципального уровня | 4 |
| | 2 | За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий) | 1 |
| | 3 | За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий | 4 |
| | 4 | За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте | 4 |
| | 5 | За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся | 2 |
| | 6 | За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. | 4 |
| 86 | 7 | За сохранность контингента учащихся | 2 |
| 87 | 8 | За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп<br>За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.) | 5 |
| 88 | 9 | За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ | 4 |
| 89 | 10 | За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети)<br>За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН) | 2 |
| 90 | 11 | За публикации (представление) опыта работы в СМИ | 2 |
| 91 | 12 | За работу в электронной базе «Барс» и с персональными данными учащихся и родителей | 2 |
| 93 | 13 | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |

## *Педагог-организатор*

| | | **Наименование показателя** | |
|---|---|---|---|
| 1 | 1 | За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность | 3 |
| 10 | 2 | Количество участников (сотрудники образовательной организации, учащиеся) мероприятий, проводимых:<br>- на уровне прошлого периода<br>- выше в сравнении с прошлым периодом | <br>2<br>3 |
| 10 | 3 | За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп | 3 |
| | 4 | За участие и результативность участия закрепленных объединений, представителей Липецкой области в областных и Всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности<br>- областные<br>- всероссийские | <br>3<br>4 |
| | 5 | За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее предоставления | 3 |
| 1 | 6 | За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности | 2 |
| 1 | 7 | За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности | 2 |
| 111 | 8 | За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети)<br>За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий. | 2 |
| 1 | 9 | За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ | 4 |
| | 10 | За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах:<br><br>- внутри образовательного учреждения<br>- областные | <br>2<br>3 |
| | 11 | За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях:<br>- областные<br>- всероссийские | <br>3<br>4 |
| | 12 | За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня | 2 |
| | 13 | За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения | 3 |
| | 14 | За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях:<br><br>- областные<br>- всероссийские | <br>7<br>5 |
| | 15 | За участие в сдаче норм ГТО | 3 |

***Дворник***

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (% от должн. оклада) |
|---|---|---|
| 1 | За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время | 3 |
| 2 | За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды | 3 |
| 3 | За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества (заборов, лестниц, карнизов, водосточных труб, урн, вывесок) | 3 |
| 4 | За сохранность зеленых насаждений и их ограждений. | 3 |
| 5 | За превышение интенсивности работы в условиях аварийных ситуаций, связанных с ухудшением погодных условий | 3 |

***Секретарь***

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (% от должн. оклада) |
|---|---|---|
| 1 | За работу с персональными данными и их обработку | 3 |
| 2 | За организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц | 3 |
| 3 | За работу с документами строгой отчётности | 3 |

***Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий***

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (% от оклада) |
|---|---|---|
| 1 | За превышение интенсивности работы по поддержанию порядка в помещениях в плохих погодных условиях | 2 |
| 2 | За эффективное и оперативное решение аварийных ситуаций | 3 |
| 3 | За экономию энергоресурсов | 2 |
| 4 | За сохранность инвентаря | 2 |
| 5 | За превышение интенсивности работы в связи с функционированием творческих объединений учащихся, спортивных секций | 2 |

***Сторож***

| № п/п | Наименование показателя | Размер выплаты (% от оклада) |
|---|---|---|
| 1 | За эффективное и оперативное решение аварийных ситуаций | 3 |
| 2 | За экономию энергоресурсов | 2 |
| 3 | За исправность и сохранность наружного оборудования и имущества, | 3 |

| | | |
|---|---|---|
| | детской площадки | |
| 4 | За превышение интенсивности работы в связи с функционированием спортивных секций, высокой посещаемостью спортивной и детской игровой площадки населением | 3 |
| 5 | За мониторинг состояния энергоресурсов | 2 |

***Лаборант***

| | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (% от оклада)** |
|---|---|---|
| 1 | Содержание лабораторного оборудования, другой техники в исправном состоянии | 2 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного кабинета. | 3 |
| 3 | Отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательного процесса. | 2 |
| 4 | Своевременное списание реактивов и другого лабораторного оборудования в соответствии с действующими нормами | 2 |
| 5 | Сохранность лабораторного и другого оборудования | 2 |
| 6 | Участие в реализации программы развития учреждения | 2 |

31. 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:

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

32.Выплатыза наличие государственных наград и ученой степени работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный» - в размере 30% должностного оклада; ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю -в размере 25% должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», 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 высшему основанию.

33. Выплаты за выслугу лет библиотекарю устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере культуры.

34. Стимулирующая надбавка за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива устанавливается председателю первичной профсоюзной организации в размере 2% от ставки заработной платы (должностного оклада).

35. Ежемесячная выплата заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы

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

36. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы работников учреждения (за исключением руководителя и его заместителей) осуществляется два раза в год: в сентябре – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года (за период с 01 января по 31 августа), в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года(за период с 01 сентября по 31 декабря) рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.При наличии учебной нагрузки у руководителя и его заместителей оценка выполнения утвержденных показателей результативности педагогической работы осуществляется также 2 раза в год.

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей учредителем 1 раз в год (за календарный год) в соответствии с Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Грязинского муниципального района, утвержденным приказом от 02.03. 2015 г № 132 (с изменениями).

Оценка результативности работы заместителей руководителя образовательного учреждения осуществляется 1 раз в год (за учебный год) в сентябре рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Каждый работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению показателей результативности работы за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 20 сентября, за период с сентября по декабрь – к 30 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(секретарем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера), на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц». Журнал заверяется подписью руководителя учреждения и печатью и находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. 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 работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются 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 работников учреждения на соответствующий период.Оценочные листы хранятся у председателя рабочей комиссии в течение 3-х лет.

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 работника о выдаче копии оценочного

листаему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) передает для рассмотрения и согласования в выборный орган первичной профсоюзной организации. После получения листа согласования протокола с выборным органом первичной профсоюзной организации руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда работникам учреждения за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и начисленными процентами, 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 настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления 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 настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных процентах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

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

37. Выплата премий работникам производится на основании приказа директора в соответствии с протоколом заседания комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат в пределах экономии фонда оплаты труда.

38. Выплата может быть уменьшена или отменена приказом директора школы в случаях нарушения работником трудовой дисциплины или невыполнения своих функциональных обязанностей. Работники, имеющие дисциплинарные наказания (приказом по школе), лишаются доплат и надбавок приказом руководителя ОУ до 100%.

Выплата снимается в следующих случаях:

1. Нарушение федерального законодательства, Устава школы и других нормативных документов, приказов по школе, распоряжений администрации - до 50%

2. Обоснованные претензии родителей, учащихся, классных руководителей, учителей друг к другу, негативные личностные отношения с субъектами образовательного процесса, нарушение норм профессиональной этики- до 50%

3. Нарушение инструкции по ведению журнала, сроков заполнения отчетной документации – до 50%

4. Несоблюдение санитарно-гигиенических требований организации УВП – до 30%

5. Удаление учащихся с урока – до 30%

6. Перестановка или отмена уроков или классных часов без разрешения администрации – до 50%

7. Проведение на низком уровне уроков, занятий дополнительного образования, классных часов, внеклассных мероприятий и др – до 60%

8. Невыполнение классом режимных моментов ( классными руководителями, учителями-предметниками) – до 50%

9. Пропуски семинаров, совещаний при директора, зам.директора, педсоветов, открытых уроков не по болезни, не по расписанию уроков – до 50%

10. Низкие результаты контрольных административных срезов знаний (по сравнению с четвертными результатами) –до 50%

11. Наличие взыскания в виде замечания – на срок до одной четверти с последующей проверкой работы и исправлением недостатков, послуживших основанием для издания приказа о взыскании – до 50%

12. Наличие взыскания в виде выговора – до 100% до конца учебного года

## V. Условия и порядок премирования

39. Премирование руководителя учреждения осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Грязинского муниципального района в соответствии с Постановлением «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений Грязинского муниципального района» от 30.01. 2015 г. № 241 и Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций Грязинского муниципального района, утвержденным приказом от 02.03. 2015 г № 132 (с изменениями).

40. Премирование за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работников учреждения осуществляется по приказу руководителя учреждения за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников направляется 5% от фонда оплаты труда учреждения.

41.Премия выплачивается работникам учреждения в связи с профессиональным праздником Днем учителя в октябре.

42. Премии за высокие показатели работы выплачиваются разово в процентах от должностного оклада за:

- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий на высоком методическом уровне в рамках учреждения в размере до 15%, в рамках районных семинаров – в размере до 25%, в рамках региональных семинаров – в размере до 30%:
- выполнение обязанностей начальника лагеря – в размере до 45%;
- сопровождение учащихся на олимпиаду, соревнования, конкурсы в свободный от уроков день – в размере до 3%;
- выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству здания и территории учреждения в свободное от основных обязанностей время – в размере до 50%;
- выполнение работ по оформлению учреждения и благоустройству территории ко Дню знаний, Дню Победы, Новому году, Дню района – в размере до 30%;
- организацию и проведение познавательных экскурсий с учащимися в количестве 15 и более чел. с выездом в районный центр и за его пределы в свободное от основных обязанностей время - в размере до 20%;
- оперативность в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий, в том числе, в случае возникновения аварийных и внештатных ситуаций – в размере до 25%;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования и в средствах массовой информации – в размере до 20%;
- наличие печатных работ в муниципальных, региональных, федеральных изданиях – до 10%;
- за участие в работе жюри школьного и муниципального этапов ВСОШ – до 10 %;
- за реализацию региональных проектов, инновационных площадок- до 15%;
- за присвоение звания образцового коллектива– до 20%;
- за курирование внеурочной деятельности обучающихся– до 70%;
- за курирование «Барс- электронная школа» - до 15%;
- за осуществление работы по ГТО среди обучающихся и работников школы – до 50%
- за проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы – до 50%;

- за интенсивность работы с детьми, нуждающимися в индивидуальной, коррекционной работе – до 40%;
- за реализацию программ работы с одаренными обучающимися – до 20%;
- за качественное осуществление внутреннего и внешнего электронного документооборота, работу в единой информационной системе в сфере закупок – до 60%
- работу в информационной системе ФИС «ФРДО», «Меркурий» - до 60%

43. Основанием для снижения и невыплаты премии является:

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба – снижение в размере до 20%;
- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений – снижение в размере до 20%;
- нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания – снижение в размере до 100%;
- грубое нарушение Устава учреждения – 100% лишение премии.

44. Основанием для снижения или лишения премии является приказ руководителя учреждения. Полное или частичное лишение премии производится за тот период, в котором совершено упущение в работе.

45. Премия по итогам работы за год выплачивается за счет экономии средств по фонду оплаты труда за фактически отработанное время, включая период нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения работника по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование или нахождения в отпуске по уходу за ребенком, премия выплачивается за фактически отработанное время.

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

46. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у работника;
- в связи со свадьбой работника;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70-летием) со дня рождения работника;
- в связи с уходом на пенсию по старости работника;
- в особых случаях (несчастного случая с работником, смерти супруга(и) и близких членов семьи, стихийных бедствий, продолжительной (свыше 1,5 месяцев) болезни работника, его супруга(и) и детей, дорогостоящего лечения сотрудника, его супруга(и), детей. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его членам семьи.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 10 тысяч рублей.

Приложение № 1

**ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

для назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда за период работы с_____по_____ _____

(указывается период работы)

| № п/п | Наименование показателя | Утверждено | Выполнено |
|---|---|---|---|
| 1 | Наименование показателей всех категорий работников | | |
| 2 | | | |
| ... | | | |
| | ИТОГО: | | |

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20... г. (подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20... г.

Секретарь комиссии: _____ Ф.И.О. работника

(подпись)

Приложение № 2

**СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ**

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы работников МБОУ СОШ №2 г.Грязи

для назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда за период работы с_____по_____

(указывается период работы)

| № п/п | Фамилия, имя, отчество работника, должность, | Утверждено по всем показателям | Выполнено по всем показателям |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Всего | | | |

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии (Ф.И.О.)

(подпись)

Члены рабочей комиссии: (подписи) (Ф.И.О.)

«_____» _____ 20... г.

Приложение № 3

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы работников МБОУ СОШ №2 г.Грязи
за период работы с _____ по _____ 20... г.

Руководитель учреждения: _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Протокол согласован:

| Председатель профкома работников МБОУ СОШ №2 | Дата получения | Дата согласования | Подпись |
|---|---|---|---|
| | | | |

Дата получения протокола учреждением после согласования:

«____» _____20... г. _____ (Ф.И.О.)

(подпись)

**ПРОТОКОЛ**
утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы работников МБОУ СОШ №2г.Грязи
за период работы с _____ по _____ 20..... г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных показателей результативности работы работников МБОУ СОШ №2 г. Грязи осуществлена работа по оценке деятельности работников за период с_____ по _____20..... года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии (Ф.И.О.)
*(подпись)*

Члены рабочей комиссии: *(подписи)* (Ф.И.О.)

«_____»_____ 20..... г.