

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:

1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
3. номенклатуры должностей педагогических работников;
4. продолжительности рабочего времени педагогических работников;
5. государственных гарантий по оплате труда;
6. особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
7. 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 представительного органа работников.

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 (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).

 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.

 12. 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).

 13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений 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 Постановлению администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г. «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района № 329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

 Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно Положению администрации Чаплыгинского муниципального района № 710 от 18.12.2018г. «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», утвержденного постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района №101 от 31.01.2014г.». В соответствии с Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района Липецкой области Российской Федерации от 20.11.2019г №662 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», утвержденного постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района №101 от 31.01.2014г»устанавливаются следующим образом:

Должностные оклады, ставки заработной платы руководителей,

специалистов и служащих районных муниципальных учреждений образования

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности  | Должностной оклад (руб.) |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня |
| 2 | Помощник воспитателя | 5560 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 4 | Наименование должности | Ставка заработной платы (руб.) |
| 5 | 1 квалификационный уровень |
| 6 | Музыкальный руководитель | 7450 |
| 7 | 4 квалификационный уровень |
| 8 |  |  |
| 9 | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей учреждений |
| 10 | Директор (начальник, заведующий) образовательного учреждения  | 18010 | 15770 | 13720 | 11960 |

Ставки заработной платы специалистов  муниципальных

учреждений образования

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Ставка заработной платы (руб.) | Повышающий коэффициент |
| высшая квалифика-ционная категория | первая квалифика-ционная категория |
| 1 | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 2 | 3 квалификационный уровень |
| 3 | Воспитатель  | 8040 | 0,25 | 0,1 |

«Тарифные разряды, межразрядные тарифные коэффициенты и

тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих

районных муниципальных учреждений

|  |
| --- |
| Разряд оплаты труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Тарифный коэффициент |
| 1,0 | 1,02 | 1,04 | 1,06 | 1,08 | 1,10 | 1,12 | 1,14 | 1,25 | 1,37 | 1,52 | 1,63 |
| Тарифные ставки |
| 4840 | 4940 | 5040 | 5140 | 5240 | 5330 | 5430 | 5530 | 6050 | 6640 | 7360 | 7900 |

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей изложить в следующей редакции:

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2 квалификационный уровень |
| Заведующий хозяйством | 5790 |

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

 15. Заведующему учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Постановления администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г. «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района №329 от 19.03.2015г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

16. Должностные оклады заместителю заведующего устанавливаются на 10-20 процентов ниже, чем заведующему.

**III.Порядок и условия установления**

**выплат компенсационного характера работникам**

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 727 от 18.10.2010г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений»

 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.

18. 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.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

22. В 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.

**VI.Порядок и условия установления**

**выплат стимулирующего характера**

23.Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 727 от 18.10.2010г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных муниципальных учреждений»

 24. 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 Постановлении администрации Чаплыгинского муниципального района № 710 от 18.12.2018г. «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», утвержденного постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района №101 от 31.01.2014г.»

- выплаты за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный» или «Народный», ученой степени кандидата наук, доктора наук и работающим по соответствующему профилю;

- премиальные выплаты по итогам работы

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

26. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

Заведующему от 60 до 120% должностного оклада;

заместителям заведующего от 50 до 110% должностного оклада.

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

27. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителю заведующего устанавливаются за выполнение следующих показателей:

 1) заместителю заведующего по учебно-воспитательной работе:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| п\п | Наименование целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения | Критерии оценки эффективностиработы руководителя учреждения | % надбавкапо данномупоказателю |
| **Обеспечение качества и результативности выполнения муниципального задания** |
| 1. | Соответствие деятельности ОО требованиям законодательства | Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб граждан | 0-3% |
| 2. | Функционирование системы государственно-общественного управления | Наличие эффективно действующегооргана государственно-общественногоуправления(попечительского совета,управляющего совета, профсоюзногокомитета )Участие в органах общественногоуправления (координационныхсоветах, постоянно действующихкомиссиях, рабочих группах созданных приказом отдела образования) | 0-3% |
| 3. | Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса | Соответствие материальнойбазы, информационно- методического процесса требованиям ФГОС,положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологииразработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования | 0-6% |
| 4. | Удовлетворенность участниковобразовательного процесса качеством образования в Учреждении | Создание системы оценки качества образования (СОКО) в ОУ. **В** ДОУ – мониторинг и высокое качество выполнения плана внутри садовского контроля, плана воспитательной работыОтсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса | 0-6% |
| 5. | Повышение профессионального уровня педагогов. Работа с кадрами. | Оптимальная укомплектованность учреждения кадрами. Не менее 80 %Не менее 96% педагогов имеют высшее педагогическое образование.Не менее 30% педагогов в течение года прошли курсовую переподготовку.Доля аттестованных педагогов (имеют первую, высшую категории и соответствие занимаемой должности)- не ниже 86%Педагоги принимают участие в конкурсах профессионального мастерства.Доля молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) составляет не менее 6,6%. | 0-6% |
| 6. | Создание условий для реализации воспитанникамииндивидуальных учебныхпланов | Наличие дополнительных образовательных программ, наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробацииИзменение доли воспитанников,реализующих индивидуальные учебные планы.  | 0-6% |
| 7. | Реализация федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (удельный вес численности воспитанников дошкольных образовательных учреждений, обучающихся по программам, соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, в общей численности воспитанников ДОУ) | не менее 5% | 0-6% |
| 8. | Реализация программ, направленных наработу с одаренными детьми | Положительная динамика внеучебных достижений воспитанников (в конкурсах, соревнованиях и др)Организация работы по выявлениютворческой одаренности дошкольниковПроведение индивидуальной работы содаренными детьми. | 0-6% |
| 9. | Развитие воспитательной системы в ДОУ | Использование инфраструктуры района.Положительная динамика количества мероприятий с привлечением родителейобучающихся.Положительная динамика количества обучающихся, охваченных дополнительным образованием. | 0-6% |
| 10 | Посещаемость детей в ДОУ | Не менее 80% | 0-6% |
| 11. | Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей | Увеличение количества мероприятий спортивной направленности и доливоспитанников, принимающих в нихучастие.Результативность участия в спортивных соревнованиях Организация и проведение мероприятий(праздники здоровья, дни здоровья),использование нетрадиционных формработы для укрепления здоровья | 0-6% |
| 13 |  |  |  |
| 14. | **‘‘'Надбавка за наличие отраслевой награды:** Нагрудный знак Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования», Почетная грамота Министерства образования и науки | 0-10% |
|  | ИТОГО | за обеспечение качества и результативности выполнениямуниципального задания | **0-64%** |
| **Интенсивность работы** |
| 1. | Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы, родителями (законными представителями) | не менее 60% | 0-5% |
| 2. | Организация питания обучающихся | В ДОУ - выполнением натуральных норм | 0-5% |
| 3. | Организация инновационнойдеятельности | Работа ДОУ в режиме муниципальной, региональной инновационной площадки | 0-5% |
| 4. | Организация сетевой формы реализации образовательных программ | Наличие договоров и совместных образовательных программ.Динамика использования сетевой формы реализации образовательных программ | 0-5% |
| 5. | Обеспечение доступности, открытости информации | Наличие регулярно (не менее 1 раза в неделю) обновляемого официального сайта, соответствующего требованиям организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении | 0-5% |
| 6. | Соблюдение в образовательной организации требований безопасности  | Отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте;  | 0-5% |
| 7. | Соблюдение исполнительскойдисциплины | Своевременное и качественное заполнение электронных мониторингов, своевременная сдача статистической отчетности, отчета по самообследованию ДОУи др. | 0-5% |
| 8. | Работа по созданию позитивного имиджа ОУ | Проведение мероприятий районного уровня на базе ДОУ. Наличие публикаций в СМИ. | 0-5% |
| 9. | ИТОГО | за интенсивность работы | **0-40%** |
| 10. |  | **Надбавка за выслугу лет** |  |
|  |  | Стаж работы от 1 до 5 лет | 10% |
|  |  | Стаж работы от 5 до 10 лет | 20% |
|  |  | Стаж работы от 10 до 15 лет | 25% |
|  |  | Стаж работы свыше 15 лет | 30% |
|  | ИТОГО | за выслугу лет | **0-30%** |
|  | **\*Надбавка за наличие отраслевой награды** | Почетное звание «Заслуженный учитель РФ» | 25% |

28. Ежемесячные выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах от оклада всем категориям работников за исключением педагогических работников

1) Заведующему хозяйством - 130%:

- за поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения- 30%;

- за организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ- 20%;

- за ведение документациипо организации питания и связанной с материальной ответственностью -20%;

- за участие в разработке и контроле за функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда - 20%;

- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности- 20%

- за информирование работников (инструктаж) о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах – 10%;

- за безопасность и бесперебойную работу газовой котельной – 10%

2) Пом.воспитателя– 120% и доплата сверх МРОТ на основании распоряжения Управления образования и науки Липецкой области № И34 от 14.01.2020 г.

-за активное участие в образовательном процессе учреждения (роли, совместная деятельность на занятиях, изготовление развивающих пособий, ремонт игрового оборудования– 30%;

- за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима-20%

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников-15%;

-проведение косметического ремонта помещений и оборудования- 25%;

- за качественное содержание цветников, огорода, участие в субботниках, благоустройстве территории-20%;

- за отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, замечаний по обеспечению сохранности материальных ценностей-10%;

- доплата сверх МРОТ в размере 10% за сложность работы с контингентом детей дошкольного возраста с 01.01.2020г и с 01.07.2020г размер доплаты еще 10%

 (№ 180-ОЗ «О нормативах финансирования общеобразовательных организаций» и № 217-ОЗ «О нормативах финансирования муниципальных дошкольных образовательных организаций»

3 ) Повару- 80%:

- за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения-10%;

- за отсутствие случаев пищевого отравления, проведение генеральных уборок-10%;

- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря-10%;

- за высокое качество приготовления пищи-20%;

- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи-10%;

работа не входящая в круг основных обязанностей-за участие в мероприятиях муниципального уровня и личный вклад в развитие ДОУ и повышение статуса учреждения -20%.

4 ) Подсобному рабочему - 135%:

-за обеспечение условий для организации качественного питания -25%;

- за образцовое содержание пищеблока -15%;

- за отсутствие замечаний и соблюдение норм СанПиН -25%;

- за отсутствие замечаний при соблюдение правил ОТ, ТБ и ППБ-20%;

-за сохранность материальных ценностей, спецодежды и рациональное их использование -25%;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников-10%;

- за участие в общественной жизни коллектива-15%.

5) Уборщику служебных помещений-155%:

- за своевременное и качественное поддержание порядка в помещениях – 35%;

- за увеличенный объем работы – 20%

-за сохранность материальных ценностей -25%;

-за отсутствие замечаний при соблюдении правил ОТ, ТБ ППБ, санитарных правил и требований-25%;

- за участие в субботниках, благоустройстве территории – 20%;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников-10%;

- за участие в общественной жизни коллектива-20%.

6) Рабочий по стирке белья*- 150%:*

 - за качественное ведение учетной документации, и отчетности -35%;

-за отсутствие замечаний при соблюдении правил ОТ, ТБ ППБ, санитарных правил и требований-25%;

-за качество контроля за использованием и своевременный ремонт мягкого инвентаря, своевременная замена, списание-30%;

-за отсутствие замечаний и строгое соблюдение графика выдачи и смены белья, полотенец, спецодежды-20%;

-за сохранностью мягкого инвентаря и спецодежды-25%;

-за участие в общественной жизни коллектива, благоустройстве -15%.

 7) Сторожу-116%:

-за сохранность материальных ценностей в помещениях ДОУ, отсутствие хищений, краж -50%;

-за сохранность материальных ценностей, зеленых насаждений, цветников на территории ДОУ-25%;

-за  отсутствие замечаний при соблюдении правил ОТ, ТБ ППБ, санитарных правил и требований-15%;

-за своевременность оповещения при возникновении ЧС-10%;

-за участие в общественной жизни коллектива, благоустройстве -16%.

 8) Оператору газовой котельной- 110%

-за исправность и сохранность систем водоснабжения, отопления-25%;

-за бесперебойное функционирование газовой котельной-25%;

 - за соблюдение ОТ и ТБ, ППБ- 25%;

 - за проведении ремонта в газовой котельной- 25%;

 - за сохранность материальных ценностей – 10%.

9) Рабочий по комплексному обслуживанию зданий*- 150%:*

 за своевременное поддерживание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Размер выплаты (%)** |
|  | *Воспитатель ДОУ* |  |
|  | За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей | ***15*** |
|  | За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием) | ***20*** |
|  | За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию) | ***10*** |
|  | За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе | ***10*** |
|  | За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения  | ***10*** |
|  | За участие в работе по благоустройству и оформлению территории | ***10*** |
|  | За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам | ***10*** |
|  | За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.  | ***10*** |
|  | За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет | **5** |
|  | За ведение Сайта ДОУ | **15** |
|  | За участие в сдаче норм ГТО | **3** |
|  | За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.) | **10** |
|  | За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах | **20** |
|  | За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри | **10** |
|  | За организацию и участие в мероприятиях в летний оздоровительный период | **15** |
|  | За участие в профессиональных конкурсах |  |
|  | Всероссийского уровня | **20** |
|  | регионального уровня | **15** |
|  | муниципального уровня | **10** |
|  | За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников |  |
|  | федерального уровня | **15** |
|  | регионального уровня | **10** |
|  | муниципального уровня | **5** |
|  | За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю | **25** |
|  | За участие в методической работе дошкольной образовательной организации | **10** |
|  | За обобщение и распространение передового педагогического опыта: |  |
|  | на федеральном уровне | **15** |
|  | на региональном уровне | **10** |
|  | на муниципальном уровне | **5** |
|  | За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет | **10** |
|  | **За наличие грамот и наград:** |  |
|  | За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» | **25** |
|  | 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»)* | **20** |
|  | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград  | **10** |
|  | *Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре* |  |
|  | Отсутствие травматизма детей на занятиях и досуговых мероприятиях | **15** |
|  | Соответствие предметно-пространственной, развивающей среды образовательной среды требованиям ФГОС | ***15*** |
|  | Подготовка и участие детей в конкурсах, результативность участия, подготовка и организация праздников, развлечений и досугов | ***20*** |
|  | Участие педагога в конкурсах и фестивалях | ***20*** |
|  | Повышение квалификации, обзор методической литературы, наличие плана самообразования и его выполнение | ***10*** |
|  | Разработка и проведение открытых просмотров, тематических мероприятий, написание сценариев, консультаций, мастер-классов, семинаров-практикумов | ***20*** |
|  | Разработка дидактических средств обучения, методических материалов и презентаций на педагогическом часе ДОУ | **20** |
|  | За участие в сдаче норм ГТО | **3** |
|  | Публикация статей в городских, областных, федеральных СМИ | 10 |
|  |  Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги | **15** |
|  | Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации | **15** |
|  | Взаимодействие с родителями для решения воспитательных и образовательных задач | **10** |
|  | Соблюдение должностных обязанностей | **15** |
|  | Отсутствие повреждений оборудования, надлежащий вид игрового и дидактического материала | **20** |
|  | Использование в воспитательном процессе ИКТ технологий | **15** |
|  | Изготовление декораций, пошив костюмов, украшение залов, работа без больничных листов | **25** |
|  | Положительная динамика уровня развития дошкольников в течение года | **20** |
|   | **За наличие грамот и наград:** |  |
|  | За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» | **25** |
|  | 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»)  | **20** |
|  | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
|  56. | За наличие квалификационной категории |  |
|  | первая квалификационная категория | **10** |
|  | высшая квалификационная категория | **25** |
|   | Учитель-логопед |  |
| 57. | За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом | **15** |
| 58. | За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом | **10** |
| 59. | За увеличение количества обращений учащихся в за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом | **15** |
| 60. | За ведение документации в электронной форме | **10** |
| 61. | За участие в профессиональных конкурсах |  |
|  | Всероссийского уровня | **20** |
|  | регионального уровня | **15** |
|  | муниципального уровня | **10** |
| 62. | За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе | **15** |
| 63. | За наличие квалификационной категории |  |
|  | первая квалификационная категория | **10** |
|  | высшая квалификационная категория | **25** |
| 64. | За участие в сдаче норм ГТО | **3** |
|  | За наличие наград: |  |
| 65. | За звание «Заслуженный учитель РФ» | **25** |
| 66. | За звание «Народный учитель РФ» | **40** |
| 67. | 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»)* | **20** |
| 68. | За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград | **10** |
|  | За наличие квалификационной категории |  |
| 69. | первая квалификационная категория | **10** |
| 70. | высшая квалификационная категория | **25** |

 30. 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,

- 30 % процентов от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада за третий, четвёртый и пятый год работы.

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

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», 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 одному из оснований.

32. 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).

33. 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 государственно-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

 Оценка результативности работы заведующего 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.

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

В листе согласования протокола 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 выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) заведующий 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**

34. Премирование заместителя заведующего 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.

35. Премирование заместителю заведующего по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении показателей деятельности учреждения за соответствующий отчетный период.

Выплата премии заведующему осуществляется по приказу начальника отдела образования администрации Чаплыгинского района Липецкой области, заместителю заведующего – по приказу заведующего.

36. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителю заведующего являются:

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

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

37. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителю заведующего являются:

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

- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

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

38. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителю заведующего являются:

несвоевременное представление отчетов о выполнении показателей деятельности учреждения за соответствующий отчетный период.

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

39. Премии заместителю заведующего 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.

40. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителю заведующего выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

41. Премии заместителю заведующего выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителя заведующего 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.

 42. 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 и главного бухгалтера) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном Постановлением администрации Чаплыгинского муниципального района № 365 от 26.06.2019г «О внесении изменений в постановление администрации Чаплыгинского муниципального района №329 от 19.03.2015г. « О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»

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

 44. Премии работникам выплачиваются на основании приказа заведующего .

 45. 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 - 25%;

- образцовые соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка -10%;

- быстрое и качественное выполнение приказов, распоряжений- 5%

-доля и качество личного участия в достижении коллективных результатов и оценки эффективности деятельности ДОУ -30%;

- высокий процент посещаемости детей-25%,

- стабильно низкий процент заболеваемости детей -25%;

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы – 15%

- образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений – 5%,

- отсутствие замечаний со стороны администрации детского сада – 10%

- отсутствие замечаний при проведении проверок Роспотребнадзора-15%;

- за увеличенный объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей -50%;

- активное участие в ремонтных работах –70%,

- активное участие в субботниках ( генеральных уборках) -20%;

- качественное и своевременное проведение просветительской работы-25%;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий -80%;

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения -25%;

- активное участие и нестандартный подход в мероприятиях, проводимых учреждением-40%,

- активное участие и нестандартный подход в мероприятиях, проводимых органами управления образованием-100%;

- участие во всероссийских конкурсах и смотрах- 25%;

- призовые места во всероссийских конкурсах, смотрах- 35%;

- наличие призовых мест в конкурсах, круглогодичной спартакиаде -25%;

- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых мероприятиях, занятиях, семинарах и т.д.)- 25%

- представление опыта в средствах массовой информации -20%;

- изготовление пособий, атрибутов, требующих творческого подхода, увеличенного объема работы, качества- 35%;

-участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета-50%;

-за использование в работе и внедрение электронных образовательных ресурсов-25%;

 - за модернизацию и использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.д.)-20%

- за постоянное информирование об образовательно-воспитательной деятельности детского сада в созданных группах социальных сетей интернета- 10%

- за работу с детьми и взаимодействие с родителями в адаптационный период-15%

- за выполнение требований контрольно-пропускного режима (дежурство)- 15%

- за отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления документов, отчетов, материалов, информации- 15%;

- успешное выполнение плановых показателей – 10%;

- за активное участие в фестивалях, конкурсах, смотрах, соревнованиях, концертных программах различных уровней -15%

- за подготовку концертных номеров высокого исполнительного уровня- 20%;

- за авторское сочинение и обновление репертуара -25%;

- демонстрация профессиональных компетенций в области взаимодействия с родителями воспитанников- 15%;

- оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок-15%;

- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках -хозяйственной деятельности-50%.

- за активное участие при подготовке детского сада к новому учебному году – 20%

- за нетрадиционный подход при оформлении и подготовки детского сада к новому году – 15%

- за обеспечение бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоносителей, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей -10%.

46. Основанием для невыплаты премии является:

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

- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

47. 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%.

48. 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.

**VI. Порядок и условия оказания**

**материальной помощи и социальных выплат работникам**

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

- в связи с рождением ребенка у сотрудника в размере – 3000-00

- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием)

со дня рождения- в размере 2500-00

- в связи с уходом на пенсию по старости – 3000-00

- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника и (или) членов его семьи) в размере 5000-00

 Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника.

 Приложение № 1

*(составляется работником)*

**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)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя  | Утвер-ждено  | Выпол-нено | Наименование показателя  | Утвер-ждено  | Выпол-нено |
| …….. |  |  | ……… |  |  |
|  |  |  | ……… |  |  |

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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (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.

Приложение № 3

### ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (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 (Ф.И.О.)

 (подпись)

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

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.