

ПРИНЯТО

На педагогическом совете
МОАУ «НОШ № 33»
№ 1
от «30» 08 2022г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МОАУ «НОШ № 33»
№ 57
от «31» 08 2022 г. № _____
Директор Н.А.Зацепина Н.А.Зацепина



СОГЛАСОВАНО

Профессиональный союз работников
общеобразовательной организации
МОАУ «НОШ № 33»
от «31» 08 2022г.
Председатель профсоюза



ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении выплат стимулирующего характера
педагогическим работникам
МОАУ «Начальная общеобразовательная школа № 33»**

Оренбург

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МОАУ «Начальная общеобразовательная школа № 33» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», на основании Постановления администрации города Оренбурга от 23 октября 2019 г. № 3048-п «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МОАУ «НОШ № 33» (далее – организация) в достижении высоких результатов в профессиональной деятельности.

1.3. Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим критерии оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности педагогов и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогических работников МОАУ «НОШ № 33»

1.4. Задачами проведения оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности являются:

- проведение системной самооценки педагогом результатов своей профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своей профессиональной деятельности.

1.5. Настоящее Положение является неотъемлемым приложением к коллективному договору и принимается коллегиальным органом управления организации, утверждается и вводится в действие приказом руководителя организации.

1.6. Настоящее Положение устанавливает показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности, порядок распределения стимулирующей части оплаты труда, сроки и размер выплат стимулирующего характера.

1.7. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников организации устанавливаются с учетом мнения и по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

1.8. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников организации в пределах выделенного финансирования.

2. Порядок и условия установления премиальных выплат и выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организации;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты.

2.2. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- заместитель директора;
- учитель;
- педагог-психолог;
- учитель-логопед;
- педагог-библиотекарь;
- педагог-организатор;
- социальный педагог.

2.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

*При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности

2.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

2.5. Право на установление педагогическим работникам организации выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.6. При наступлении у педагогических работников организации права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.7. Выплаты стимулирующего характера включают поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников организации и производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

2.9. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников, разработанных с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.10. При отсутствии финансовых средств приказом руководителя организации выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается, за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее

минимального размера оплаты труда педагогическим и иным работникам организации.

2.11. Премирование педагогических работников организации производится по результатам их работы в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.11.1. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

2.11.2. Основными показателями премирования работников организации по итогам работы являются следующие показатели деятельности:

- качественное исполнение должностных обязанностей,
- высокие результаты деятельности,
- высокая творческая активность и инициатива.

2.11.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся педагогическим работникам организации и выплачивается, исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении конкретных заданий и поручений руководителя организации;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа организации.

2.11.4. Премии выплачиваются с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада педагога в деятельность организации, а также исполнения должностной инструкции.

2.11.5. Время нахождения педагогического работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

2.11.7. Премии могут выплачиваться одновременно всем педагогическим работникам организации, либо отдельным педагогическим работникам.

2.11.8. Решение о выплате и размере премий педагогическим работникам оформляется приказом руководителя организации.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат педагогическим работникам

3.1. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам организации может быть уменьшен полностью или частично в следующих случаях:

- на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей педагогическим работником;
- в случае травматизма обучающихся во время образовательного процесса или во время организации внеурочной деятельности обучающихся;
- при поступлении обоснованных жалоб на деятельность педагогического работника: нарушения им правил внутреннего трудового распорядка организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб,
- в случае дисциплинарных взысканий,
- обоснованных жалоб родителей (законных представителей).

3.2. Педагогическим работникам, проработавшим неполный отчетный период (вновь принятые, отпуск, лист нетрудоспособности) начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств выплаты стимулирующего характера могут быть приостановлены или отменены, педагогические работники в этом случае должны быть предупреждены об этом в установленном законом порядке.

3.4. Педагогические работники, некачественно и несвоевременно выполняющие свои служебные обязанности, а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

3.5. Педагогическим работникам, уволенным на момент принятия решения о выплате премии, премия не устанавливается и не выплачивается.

4. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников организации

4.1. Распределение и установление стимулирующей части оплаты труда, а также распределение целевых средств межбюджетных трансферов на поощрение производится на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

4.3. Основными задачами Комиссии являются:

– оценка результатов деятельности педагогических работников организации в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности;

– подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

4.4. Состав Комиссии избирается на собрании коллегиального органа управления организации простым большинством голосов и утверждается приказом руководителя организации.

4.5. В состав Комиссии входят члены администрации, председатель представительного органа работников, руководители школьных методических объединений, опытные и пользующиеся авторитетом в коллективе работники.

Состав комиссии включает нечетное количество членов.

4.6. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается на заседании коллегиального органа управления организации простым большинством голосов.

Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

4.7. Секретарь Комиссии назначается председателем Комиссии на первом заседании Комиссии.

Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии по всем вопросам деятельности Комиссии, ведёт протоколы заседаний Комиссии, оформляет итоговые оценочные листы, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.

4.8. Заседание Комиссии проводится по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

4.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее двух трети её членов.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим

4.12. Комиссия может разрабатывать предложения по совершенствованию порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.13. Комиссия вправе запрашивать дополнительную информацию у администрации организации на педагогических работников в пределах своей компетенции.

5. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам организации

5.1. Комиссия осуществляет распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам, являющимся работниками организации,

работающим на основании трудового договора (эффективного контракта) и находящимся в списочном составе организации на момент выплаты.

5.2. Комиссия рассматривает лист самооценки эффективности деятельности педагогического работника, составленный на основе критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности работников, а также дополнительные сведения, характеризующие деятельность педагога, которые могут быть представлены как самим работником, так и членами комиссии.

5.3. Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат педагогическим работникам организации с внесением результатов в итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику, а принятое решение оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии, заместителем председателя и членами Комиссии, принимавшими участие в распределении выплат.

5.4. В соответствии с критериями производится подсчет максимального количества баллов, которые может набрать каждый педагогический работник организации.

Для того, чтобы рассчитать стоимость одного балла, необходимо сумму средств, выделенную из фонда оплаты труда для стимулирующих выплат, разделить на максимальное общее количество баллов.

Размер выплат для конкретного педагогического работника рассчитывается путем умножения количества баллов (которые начислены ему по результатам оценки эффективности профессиональной деятельности) на стоимость 1 балла для данной категории работников.

5.5. На основании протокола решения Комиссии издается приказ о распределении стимулирующей части оплаты труда.

5.6. Комиссия в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников организации с итоговым оценочным листом под подпись, а руководитель организации в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников с приказом об установлении выплат стимулирующего характера под подпись.

5.8. С момента ознакомления педагогических работников организации с итоговым оценочным листом, в течение одного дня, педагогические работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой эффективности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю организации.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.9. Руководитель организации инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления педагогического работника о несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана рассмотреть заявление педагогического работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления.

5.10. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом руководителя организации.

6.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по решению администрации организации или мотивированному представлению представительного органа работников. В случае отсутствия оснований для пересмотра, срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий учебный год.

6.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Уставом организации и иными нормативными актами.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Ф.И.О. педагога _____

Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МОАУ «НОШ № 33» на основании критериев оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов

№ п/п	Баллы (от 0 до 4 баллов)	Критерии	Само оценка	Обоснование	Оценка комиссии	Итоговый балл
1.	Динамика учебных достижений обучающихся (уровень освоения образовательных программ):					
1.1.	16	по итогам административных контрольных срезов знаний обучающихся:				
1.2.	16	по итогам внешних контрольных срезов:				
2.	Результативность внеурочной деятельности педагогов по преподаваемому предмету:					
2.1.	Международные, всероссийские олимпиады школьников:					
2.1.1.	более 50%-16	количество обучающихся в очных олимпиадах школьников:				
2.1.2	Победители и призеры – 26, Только призеры – 16	наличие победителей и призеров в очных олимпиадах школьников				
2.1.3	более 50%-16	количество обучающихся в заочных олимпиадах школьников:				
2.1.4	Победители и призеры – 26, Только призеры – 16	наличие победителей и призеров в заочных олимпиадах школьников				
2.2.	победители (за каждого)– 26 призер(за каждого) – 16	Процент и результаты участия в проектной и исследовательских творческих очных конкурсах и конференциях (с указанием уровня):				
3.	Эффективность деятельности педагога в качестве воспитателя ГПД:					
3.1.	Международные, всероссийские олимпиады школьников:					
3.1.1.	более 50%-16	количество обучающихся в очных олимпиадах школьников:				
3.1.2	Победители и призеры – 26, Только призеры – 16	наличие победителей и призеров в очных олимпиадах школьников				
3.1.3	более 50%-16	количество обучающихся в заочных олимпиадах школьников:				
3.1.4	Победители и призеры – 26, Только призеры – 16	наличие победителей и призеров в заочных олимпиадах школьников				
3.3.	победители (за каждого)– 26 призер(за каждого) – 16	Процент и результаты участия в проектной и исследовательских творческих очных и заочных конкурсах и конференциях (с указанием уровня):				

3.4	16	Участие в школьных открытых мероприятиях(концерты, конференции и т.д.)				
4	Работа с родителями					
4.1.	16	эффективность взаимодействия с родителями обучающихся				
5.	Методическая активность педагога					
5.1.	16 26/16 36/16 46/16	участие в конкурсах профессионального мастерства (очный/заочный): школьный муниципальный региональный всероссийский				
5.2.	16/46	участие в работе методических объединений и профессиональных сообщества различного уровня: школа/город, область				
5.3.	16/46	распространение педагогического опыта (открытые уроки): школа/город				
5.4.	16	разработка методических продуктов, получивших позитивную оценку на МО, пед.советах, семинарах				
5.6.	16	наставничество				
5.7.	16	курсовая подготовка				
6.	16	Сохранение и развитие материально-технической базы образовательной организации				
7.	Критерии с отрицательными баллами:					
7.1	16	наличие обоснованных жалоб от родителей				
7.2.	16	наличие дисциплинарных взысканий				
7.3.	16	несвоевременное заполнение школьной документации				
7.4.	16	случаи травматизма детей в ходе организации урочной и внеурочной деятельности обучающихся				
7.5.	16	нарушение морально-этических требований к деятельности педагога				
		итога				

С результатами ознакомлен, согласен _____

Председатель Комиссии: _____

Члены комиссии: _____

Заместитель председателя Комиссии _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера
(педагог - библиотекарь)**

№ п/п	Критерии	Наличие подтверждающих документов	Баллы
1.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	Справка	2 б.
2.	Организация экскурсий, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	Конспект, самоанализ, фотоотчет	1 б.
3.	Образцовое содержание библиотеки	Приказы	2 б.
4.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие <i>педагога</i> в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
6.	Выступления <i>педагога</i> на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.
7.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
8.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности деятельности учебно – вспомогательного персонала для выплат стимулирующего характера
(секретарь, диспетчер и пр.)**

№ п/п	Критерии	Наличие подтверждающих документов	Баллы
1.	Качественное ведение документации, работа с архивом	Отсутствие замечаний	1 б.
2.	Своевременное полное и достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет и т.д.)	Отсутствие замечаний	1 б.
3.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Отсутствие замечаний	1 б.

4.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного и др.), его сохранность, ремонт	Отсутствие замечаний	1 б.
5.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами и т.п.	Документация	1 б.
6.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности деятельности технического персонала для выплат стимулирующего характера
(электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь – сантехник)**

№ п/п	Критерии	Наличие подтверждающих документов	Баллы
1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности	Отсутствие замечаний	1 б.
2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	Отсутствие замечаний	1 б.
3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 б.
4.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	Документация	1 б.
5.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности деятельности технического персонала для выплат стимулирующего характера
(инженер - программист)**

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Обеспечение качественной бесперебойной работы школьной локальной сети	1 б.
2.	Качество организации работы с провайдерами	1 б.
3.	Эффективное обеспечение работы сети Интернет	1 б.
4.	Обслуживание персональных компьютеров	1 б.
5.	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	1 б.
6.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервиса	1 б.
7.	Своевременная установка и поддержание работ пакета бесплатного программного обеспечения	1 б.

8.	Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	1 б.
9.	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации компьютерного оборудования (при наличии подтверждающей документации)	1 б.
10.	Отсутствие жалоб со стороны коллектива, родителей	1 б.

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОРЕНБУРГА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Начальная общеобразовательная школа № 33»
460024, г. Оренбург, ул. М.Жукова Г.К. д.5
Тел. (3532) 436033
e-mail:33@orenschool.ru

Приказ

№ _____

Об установлении выплат
стимулирующего характера
педагогическим работникам

Согласно протоколу №___ от ____ комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников _____,
(краткое наименование организации)
руководствуясь Уставом организации, приказываю:

1. Произвести стимулирующую оплату педагогическим работникам _____ согласно критериям оценки эффективности
(краткое наименование организации)
профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с оценочными листами по балльной шкале:

№	Ф.И.О. работника ДОО	Должность работника ДОО	Количество баллов
Итого баллов			

2. Направить настоящий приказ в МКУ «Управление по обеспечению финансово-хозяйственной деятельности образовательных учреждений» для начисления соответствующих стимулирующих выплат педагогическим работникам _____
(краткое наименование организации)

Директор _____

Подпись

Фамилия И.О.

М.П.

С приказом ознакомлены:

« ___ » _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ
Комиссии по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда педагогических работников

(краткое наименование организации)

г. Оренбург

«___» _____ 20__

Присутствовали:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Слушали:

Председателя комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников _____ (Ф.И.О.), об оценке результатов деятельности педагогических работников общеобразовательной организации в соответствии с критериями оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов.

Решили:

1. На основании проведенного анализа установить балльную оценку:

№	Ф.И.О. работника ДОО	Должность работника ДОО	Количество баллов
Итого баллов			

2. Оформить результаты в итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику организации.

3. Максимальное количество баллов, которое может набрать каждый педагогический работник организации, составляет _____ баллов.

4. Стоимость одного балла – _____ рублей.

5. Директором _____ на основании данного
(краткое наименование организации)

протокола в трехдневный срок издать приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам организации.

Подписи:

Председатель Комиссии _____ Члены Комиссии: _____