Приложение 1
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного
образования «Центр дополнительного образования»

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью установления стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» (далее – Учреждение), обеспечивающих повышение качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы обучающихся, эффективного решения поставленных целей и задач Учреждения, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Положение определяет перечень, размеры стимулирующих выплат, порядок и критерии их установления.

1.3. Стимулирующая выплата руководителю организации осуществляется из директорского фонда на основании приказа начальника управления образования администрации Кондинского района в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат из директорского фонда руководителям муниципальных образовательных организаций Кондинского района.

1.4. Распределение стимулирующих выплат в образовательной организации осуществляется в соответствии со следующим порядком:

- рассмотрение и согласование данного Положения с представительным органом работников;
- издание приказа о введении в действие данного Положения;
- создание Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия), состав которой определяется и утверждается приказом руководителя организации на основании действующего Положения о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» (далее - Положение).

1.5. Порядок (регламент) работы Комиссии закрепляется действующим Положением о стимулирующих выплатах работникам МБОУ ДО «Центр дополнительного образования» (далее - Положение).

1.6. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

2. Величина и состав фонда стимулирующих выплат

2.1. Величина фонда стимулирующих выплат Учреждения устанавливается в процентном отношении от общего фонда должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавке к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и исчисляется по формуле:

ФС=ФДО*Кфс, где

ФС – величина фонда стимулирования;

ФДО – фонд должностных окладов (тарифных ставок), с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

Кфс – коэффициент фонда стимулирования.

2.2. Фонд стимулирования является источником следующих видов выплат:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год;
- директорский фонд.

2.3. Размер директорского фонда составляет 17% от фонда стимулирования Учреждения.

2.4. Размер фонда стимулирования Учреждения рассчитывается при проведении тарификации на учебный год, прописывается в штатном расписании, утвержденном приказом руководителя организации и проверяется Управлением образования в рамках текущего ведомственного контроля.

2.5. Размер фонда стимулирования для распределения сотрудникам организации (кроме руководителя) определяется по формуле:

ФСоу = ФС - ДФ, где

ФСоу – фонд стимулирования Учреждения для распределения сотрудникам организации;

Фс – фонд стимулирования;

ДФ – директорский фонд.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3. 1. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;

3.1.2. При определении размеров стимулирующих выплат за высокую результативность работы учитывается достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

3.1.3. При определении размеров стимулирующей выплаты за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации учитывается отсутствие аварийных ситуаций, повлекших порчу материальных ценностей, качественная организация текущего ремонта, инициатива и рациональные предложения по улучшению работы служб организации, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательных отношений на ненадлежащие условия.

3.1.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам (специалистам, относимым к вспомогательному персоналу организации, за исключением педагогических работников, служащим, рабочим) приказом руководителя организации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки) работника в размере 16% и выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя организации на срок не более одного года для специалистов, относимых к вспомогательному персоналу организации, служащих, рабочих.

3.1.6. Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 календарный год с даты приема на работу.

3.1.7. Работникам, переведенным внутри организации с одной должности на другую выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере не менее 15 % на срок 1 календарный год с даты момента перевода.

3.1.7. При наличии экономии выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) работника в размере до 100% пропорционально отработанному времени.

3.1.8. Руководитель организации вправе приостановить выплату за интенсивность и высокие результаты работы или снизить её размер в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в порядке, определенном трудовым законодательством Российской Федерации, в месяце привлечения работника к дисциплинарной ответственности или за некачественное исполнение должностных обязанностей. Решение о размере снижения или приостановлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выносится в каждом конкретном случае индивидуально в соответствии с действующим законодательством. Решение о восстановлении постоянной выплаты выносится по итогам повторной проверки, предоставления работником отчета об устранении нарушений, за которое было применено дисциплинарное взыскание.

За некачественное исполнение функциональных обязанностей выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается или производится её снижение согласно следующим критериям оценки результатов работы:

Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Таблица 2

№ п/п	Упущения	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера поощрения)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	До 100%
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	До 100%
3	Неквалифицированное рассмотрение обращений, писем от организаций, родителей (законных представителей)	До 50%
4	Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, представление неверной информации	До 100%
5	Невыполнение поручения руководителя	До 100%
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб	До 50%
7	Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного распорядка	До 100%
8	Расследованный и учтенный несчастный случай по решению комиссии	До 50%

Основанием для снижения или приостановления выплаты является приказ руководителя организации.

В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом руководителя организации о размере стимулирующей выплаты, о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательном порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

3.2. Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ

3.2. 1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается для категории работников: специалистов (педагогические работники). Определяется путем оценки деятельности с использованием определенных критериев, по баллам (персональная стимулирующая выплата), утвержденные приказом Управления образования администрации Кондинского района от 29 декабря 2017 года №871 «О

внесении изменений в приказ управления образования от 30 ноября 2017 года № 760 «Об утверждении перечня показателей деятельности образовательной организации».

3.2.2. Критерии для оценки качества деятельности работников и установления стимулирующей выплаты указаны в Приложении 1 к настоящему Положению,

3.2.3. Определение стимулирующей выплаты устанавливается на основе следующих расчетов:

-определяется сумма баллов, полученных работниками (педагогическими работниками) по всем показателям эффективности, определенным в оценочном листе (индикаторно-рейтинговая карта, далее - ИРК);

-определяется стоимость одного балла, для чего фонд стимулирующих выплат труда делится на количество баллов, набранных всеми специалистами (педагогическими работниками) образовательной организации;

-стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных специалистами (педагогическими работниками). Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена одного балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого специалиста (педагогического работника) индивидуально. Сумма стимулирующих выплат в рублях является закрытой информацией и предоставляется каждому специалисту (педагогическому работнику) персонально.

3.2.4. Работник 1 раз в полугодие до 20 января и 20 июля, заполняет бланк оценочного листа (ИРК), проводя самооценку своей деятельности за указанный период.

3.2.5. Работник указывает все свои достижения и результативность, подтверждая соответствующими документами (приказы, грамоты, дипломы, удостоверения и т.п.) ставит свою подпись, сдает руководителю методического объединения (далее по тексту – МО) до 22 числа текущего месяца в печатном варианте с обязательной своей подписью.

3.2.6. Руководитель МО проверяет достоверность сведений указанных работником, оценивает деятельность работника (ставит свою подпись). В случае изменения баллов руководитель МО знакомит под роспись работника, передает оценочные листы (индикаторно-рейтинговые карты (далее –ИРК) до 23 числа текущего месяца заместителю руководителя .

3.2.7. Заместитель руководителя проверяет достоверность сведений указанных работником, оценивает деятельность работника (ставит свою подпись). В случае изменения баллов заместитель руководителя знакомит под роспись работника, передает оценочные листы (индикаторно-рейтинговые карты (далее –ИРК) до 25 числа текущего месяца в Комиссию по распределению стимулирующих выплат.

3.2.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает оценочные листы (индикаторно-рейтинговые карты (далее –ИРК), проводит окончательную оценку деятельности работника до 27 числа текущего месяца. ИРК представленные работником после 27 числа текущего месяца Комиссией не рассматриваются. Решение Комиссии отражается в протоколе.

3.2.9. Протокол заседания Комиссии составляет секретарь Комиссии.

3.2.10. При ведении протокола заседания Комиссии фиксируются отсутствующие ИРК педагогов, с обоснованием причин от работника или руководителя МО.

3.2.11. Комиссия вправе уменьшить или увеличить количество баллов работнику по объективным причинам с указанием данной причины в отрывном талоне работника. При этом в ИРК должно отражаться обязательно наличие даты получения отрывного талона и подписи работника, получившего на руки отрывной талон.

3.2.12. При проверке ИРК Комиссией не допускается исправлений или пометок, объективное изменение баллов в ИРК отмечается в протоколе с обязательным пояснением пунктов ИРК.

3.2.13. В ИРК имеется графа для указания мотивированных причин снижения количества баллов и выставления оценки Комиссии.

3.2.14. Работник самостоятельно получает лист с окончательной оценкой его деятельности у председателя Комиссии.

3.2.15. Председатель Комиссии предоставляет протокол заседания Комиссии (стимулирование по ИРК) не позднее 28 числа текущего месяца для утверждения приказом руководителю организации.

3.2.16. В случае несогласия, работник имеет право подать апелляцию до 28 числа текущего месяца или в день получения листа с окончательной оценкой в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации. Апелляция возможна по техническим причинам (неправильный подсчет), если не были учтены какие-либо результаты. Работник не вправе требовать увеличения количества баллов по своему субъективному мнению.

3.2.17. Оценочные листы (ИРК) архивируются секретарем Комиссии и хранятся в бухгалтерии образовательной организации, как приложение к протоколу.

3.2.18. Архив предоставляется председателем Комиссии под роспись с полной описью документов в бухгалтерию Учреждения в срок до 29 числа текущего месяца.

3.2.19. В состав Комиссии входит председатель профсоюзной организации, представители администрации Учреждения, представитель каждого МО (избирается из числа педагогический работников, вне зависимости от членства в профсоюзной организации, на заседании методических объединений), общее количество членов Комиссии должно быть нечетным.

3.2.20. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя организации, на первом заседании Комиссии общим голосованием выбирается председатель, срок действия полномочий членов Комиссии-1 год.

3.2.21. Заседание Комиссии считается действительным при количестве не менее 2/3 состава, решение о выплатах принимается открытым голосованием, после обсуждения простым большинством.

3.2.22. В отсутствии председателя, Комиссию возглавляет иной член комиссии на выборной основе.

3.2.23. Во время нахождения членов Комиссии в отпуске свои полномочия они делегируют работающим членам Комиссии. Комиссия собирается в составе не менее 3-х членов и принимает решение.

3.2.24. Заседание Комиссии оформляется Протоколом, который подписывают все члены комиссии.

3.2.25. Разработка оценочного листа (индикаторно-рейтинговая карта далее - ИРК) происходит согласно приложениям 1, 2 настоящего Положения в соответствии с регламентом:

- создается и утверждается приказом руководителя организации Рабочая группа из числа сотрудников трудового коллектива (члены администрации образовательной организации, руководители МО, специалисты(педагогические работники);
- оценочный лист (индикаторно-рейтинговая карта далее -ИРК) рассматривается и принимается на Общем собрании трудового коллектива;
- согласовывается с представительным органом образовательной организации;
- утверждается приказом руководителя организации;
- установленные критерии и основные показатели эффективности могут изменяться не чаще одного раза в год.

3.2. 26. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 календарный год с даты приема на работу.

3.2.27. Сотрудникам, переведенным внутри организации с одной должности на другую выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15 % на срок 1 календарный год с даты момента перевода.

3.2.28. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам (заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий хозяйством) приказом руководителя организации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки) работника в размере 16% и выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.2.29. При наличии экономии выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада в размере до 100% пропорционально отработанному времени.

3.2.30. В случае получения конкретным работником дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) стимулирующая выплата может быть снижена или приостановлена до снятия дисциплинарного взыскания по следующим причинам:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение Правил техники безопасности и охраны труда (в том числе инструкций по охране труда и пожарной безопасности), повлёкших за собой травмы среди обучающихся и работников;
- обоснованные жалобы родителей и педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы, нанесение физического и морального вреда) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение норм педагогической этики на основании результатов расследования;
- ухудшение показателей его работы, снижения её качества;
- нарушение трудовой дисциплины;

- невыполнение приказов по Учреждению, распоряжений учредителя, локальных нормативных актов, Устава;
- невыполнение решений педагогического совета, методического совета, совещаний при директоре, приказов по выполнению определённого задания;
- некачественное, неправильное оформление установленной отчётности, документов, недостоверность отчётных данных, нарушение сроков предоставления;
- необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководителя, участия в методической работе, мероприятиях организации;
- невыполнение функций обязанностей, определённых должностной инструкцией;
- халатное отношение к материально-технической базе;
- наличие замечаний по результатам проверок учреждения, районной и окружной комиссией.

3.2. 31. Решение о приостановлении регулярной стимулирующей выплаты, или выплате её не в полном объеме, определяется директором, на основании докладных заместителей, по итогам проверки. Основание для снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты является приказ руководителя. В случае снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты работник должен быть ознакомлен с приказом работодателя о размере стимулирующей выплаты, о размере и причинах снижения (невыплаты) стимулирующей выплаты. Решение о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты может быть обжаловано в установленном законодательном порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении (невыплате) стимулирующей выплаты.

3.2.32. Экономия от выплат аккумулируется в единовременные (разовые) стимулирующие выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) или экономию по фонду оплаты труда.

3.2. 33. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ). Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) производятся по приказу руководителя организации, могут выплачиваться по ходатайству куратора мероприятия или заместителя директора.

3.3. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год

3.3.1. При экономии денежных средств возможна премиальная выплата по итогам работы за год, квартал.

3.3.2. Экономия денежных средств, предполагает экономию фонда оплаты труда, складывающейся от вакансий по штатному расписанию, за счет ставок сотрудников, находящихся в декретном отпуске, за счет наличия листков временной нетрудоспособности и других внутренних источников экономии фонда оплаты труда. Остаток средств по фонду оплаты труда также включается в экономию.

3.3. 3. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется, с целью поощрения работников, включая директора Учреждения за общие результаты по итогам работы за год, в соответствии с Коллективным договором, настоящим Положением.

3.3.4. Примерный перечень показателей и условий для премирования работников:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

3.3. 5. Премиальная выплата по итогам работы за год, квартал выплачивается в пределах, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств.

Размер выплаты по итогам работы за год определяется в процентном соотношении от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере с увеличением на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника.

Размер выплаты по итогам работы за квартал определяется в абсолютном размере с учетом экономии по фонду оплаты труда по каждой категории работников. Предельный размер выплаты составляет не более 1 фонда оплаты труда работника.

Выплата начисляется пропорционально отработанному в течение года, квартала времени и по основной должности. В период работы включается: фактически отработанное время в соответствии с табелем учета рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В период работы не включаются: учебные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, листки временной нетрудоспособности.

3.3.6. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях на момент ее начисления.

3.3.7. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

п/п	**Показатели**	**Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику**

1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

3.3.8. Премиальные выплаты по итогам работы за год не выплачиваются работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание, проработавшим менее 1 месяца, внешним совместителям, временно отсутствующим на работе по причине: отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска на период более 2-х месяцев, длительного отпуска сроком до 1 года, по листу временной нетрудоспособности на период более 2-х месяцев.

4. Директорский фонд

Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются из директорского фонда на основании приказа начальника Управления образования администрации Кондинского района в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Кондинского района, утвержденного приказом управления образования администрации Кондинского района от 15 февраля 2021 года № 95 «Об утверждении Порядка установления стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образованию администрации Кондинского района»

Приложение 1
к Положению
о распределении стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»

Критерии для оценки качества деятельности специалистов - педагогических работников и установления стимулирующей выплаты

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
1	Обеспечение качественного образования и уровень развития обучающихся	Доля воспитанников, показавших положительную динамику индивидуальных достижений по результатам промежуточной и итоговой аттестации (оценка освоения образовательной программы)
		Результативность участия обучающихся в мероприятиях различных уровней: На муниципальном уровне; На региональном уровне; На федеральном уровне; На международном уровне;
		Профессиональная направленность дополнительных образовательных программ, количество детей, выбравших профессию по профилю;
		Количество предоставляемых дополнительных образовательных услуг, предлагаемых обучающимся и населению.
		Результативное применение информационных технологий в образовательном процессе
		Увеличение доли воспитанников с особыми образовательными потребностями (одаренных детей, детей с ОВЗ, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации и другие), вовлеченных в результативную реализацию актуальных и современных программ (проектов, мероприятий).
		Сохранение контингента обучающихся (% отсева (отсутствие отсева)
2	Эффективность и результативность воспитательной работы	Результативность участия воспитанников в социально-значимых проектах, акциях различных уровней.
		Уменьшение количества детей, составляющих «группу риска»;
		Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время (% охвата организованным

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
		отдыхом).
		Использование (внедрение) новых современных форм, программ, проектов по организации отдыха и оздоровления детей;
3	Проектно-исследовательская деятельность обучающихся	Проведение и оформление проектно-исследовательской работы с предоставлением отчета о ходе подготовительных работ
		Очное участие в научно-практических конференциях-кроме уровня образовательной организации
		Проведение и оформление проектной деятельности с предоставлением окончательного продукта проекта
4.	Результативность методической, исследовательской и педагогической деятельности педагога	Предоставление положительных результатов профессиональной деятельности педагога по направлению в мероприятиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней;
5.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями)	Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательных отношений.
		Увеличение доли родителей, участвующих в проектных мероприятиях объединения и учреждения.
		Увеличение доли мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями(законными представителями) обучающихся (родительские собрания и тд
		Увеличение % удовлетворенности населения качеством услуг, предоставляемых учреждениями дополнительного образования;
6.	Создание условий для сохранения здоровья воспитанников.	Создание условий применения здоровьесберегающих и здоровьесозидающих технологий, направленных на сохранение жизни и здоровья ребенка: • постоянно; • эпизодически; Отсутствие случаев травматизма при работе с детьми. Отсутствие нарушений в организации питания при

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности
		проведении проверок управлением образования и надзорными и контрольными органами;

Приложение 2
к Положению
о распределении стимулирующих выплат работникам
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»

Форма оценочного листа
(индикаторно-рейтинговая карта специалистов-педагогических работников (педагоги дополнительного образования, старшие педагоги дополнительного образования)

Ф.И.О._____, должность_____
Период с _____ по_____

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии эффективности	Балл	Кол-во баллов			Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении (подтверждение) показателя	Пояснения по заполнению ИРК
				педагоги	Рук.мо	Зам.дир		
1								
2								
3								
4								
5								
6								
		ИТОГО:						
		ПОДПИСЬ:						
		РАСШИФРОВКА ПОДПИСИ:						
		ОТРЫВНОЙ ТАЛОН ПОЛУЧЕН:	Дата:				Подпись педагога:	
		ОТРЫВНОЙ ТАЛОН (член комиссии по стимулированию указывает итоговую сумму баллов), в случае уменьшения/увеличения баллов-причину уменьшения/увеличения	Итого баллов	Подпись			Причина уменьшения баллов	

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

42 (сорок два) листов

цифрами прописью

Должность Директор

Подпись

«05» октября 2022 г. М.П.