



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ № 5»

**Согласовано:**

Общее собрание трудового  
коллектива  
МБОУ ДО ЦДО № 5  
Протокол № 2 от 25.04.2024г.

**Утверждаю:**

Директор МБОУ ДО ЦДО № 5  
Девяткина В.М. \_\_\_\_\_  
Приказ № 91 от 27.04.2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О комиссии по распределению  
и назначению стимулирующих выплат работникам  
«Центра дополнительного образования № 5»**

**г. Красноярск  
2024г.**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение «О комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда» (далее – Положение) разработано для муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования № 5» (далее - МБОУ ДО ЦДО № 5) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярск», Коллективным договором.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и разработано в целях коллегиального решения вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников учреждения, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет порядок деятельности комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия) по проведению оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников МБОУ ДО ЦДО № 5.

1.4. Действия настоящего Положения распространяются на всех работников МБОУ ДО ЦДО № 5.

1.5. Положение принимается Общим собранием трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией МБОУ ДО ЦДО № 5, утверждается и вводится в действие приказом директором МБОУ ДО ЦДО № 5. Датой принятия Положения считается дата его утверждения. Ознакомление работников с Положением производится в течение срока, указанного в приказе об утверждении данного нормативного акта (лист согласования).

1.6. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа директора МБОУ ДО ЦДО № 5 и действует до утверждения нового Положения (до изменения содержания коллективного договора, до

изменений в ТК РФ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда).

1.7. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения только принятием Положения в новой редакции в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением. При этом положение, в который данные изменения вносятся, отменяется приказом директора МБОУ ДО ЦДО № 5 и на акте делается отметка об утрате им силы.

## **2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КОМИССИИ**

2.1. Комиссия совместно с приглашенными членами коллектива разрабатывает и утверждает форму оценочного листа для самооценки работников, включающего критерии оценки и механизмы определения достижений, в соответствии с Приложением № 3;4; 5;7 к Положению об оплате труда работников учреждения для каждой должности (Приложение №1). При внесении изменений или дополнений в Приложение № 3;4;5;7 к Положению об оплате труда работников, соответственно, в оценочный лист работника вносятся изменения.

2.2. Производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов.

2.3. Изучает информацию, представленную директором, заместителями директора.

2.4. Определяет размер стимулирующих выплат в баллах на основании представленных и изученных оценочных листов в соответствии с утвержденными критериями эффективности деятельности работников.

## **3. СОСТАВ, ФОРМИРОВАНИЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ**

3.1. Комиссия создается, ликвидируется, реорганизуется и переименовывается приказом директора МБОУ ДО ЦДО № 5 по решению Общего собрания трудового коллектива.

3.2. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива МБОУ ДО ЦДО № 5, сроком на 1 (один) год в количестве 5 человек. В состав комиссии могут входить члены администрации учреждения, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, представители первичной профсоюзной организации. Выдвижение кандидатур осуществляется непосредственно на общем собрании трудового коллектива. Порядок

голосования (тайное или открытое) определяется по решению общего собрания трудового коллектива. Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов, за которых проголосовали участвующие в собрании. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

3.3. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена Комиссии из ее состава принимается большинством голосов членов Комиссии по результатам открытого голосования.

3.4. Полномочия члена Комиссии (представителя работников) прекращаются в случае прекращения трудовых отношений, а также на основании личного заявления члена Комиссии.

3.5. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из её состава председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке (собрание трудового коллектив

3.6. Председатель Комиссии, заместитель председателя, секретарь избираются на первом заседании комиссии общим голосованием.

3.7. На основании решения собрания трудового коллектива и заседания Комиссии (по представлению выписки из протокола заседания либо ее заверенной копии) директор издает приказ «О создании комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда»

3.8. Заседания комиссии носят открытый характер. Для объективного и всестороннего рассмотрения обращений Комиссия вправе приглашать на заседания и заслушивать лиц, не являющихся членами комиссии, в том числе руководителя учреждения. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Решение о приглашении к участию в заседаниях комиссии лиц, не являющихся ее членами, принимается заблаговременно. Лица, приглашенные для участия в рассмотрении вопроса повестки дня, проходят на заседания по приглашению председателя и покидают заседание по окончании рассмотрения вопроса.

3.9. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, вносит предложения по изменению состава Комиссии, председательствует на заседаниях Комиссии, решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии, организует ведение протокола, контролирует

выполнение принятых решений, несет персональную ответственность за работу Комиссии, за грамотное и своевременное оформление документации.

3.10. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет его заместитель.

3.11. Секретарь Комиссии извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний; поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, формирует выписку из протоколов заседания и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.12. Члены комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в устной и (или) письменной форме свое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания;
- рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников (оценочные листы) в соответствии с утвержденными критериями и по утвержденной форме;
- принимают решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты или отказе в ее установлении;
- запрашивают дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетенции;
- соблюдают порядок работы Комиссии;
- выполняют поручения, данные председателем Комиссии;
- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

3.13. Состав Комиссии формируется таким образом, чтобы исключить возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые Комиссией решения.

#### **4. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.**

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания.

- 4.2. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно до 20 числа каждого месяца. При необходимости Комиссия может собираться дополнительно.
- 4.3. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.
- 4.4. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.
- 4.5. Каждый член Комиссии имеет один голос.
- 4.6. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета пр
- 4.7. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.
- 4.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем и членами Комиссии.
- 4.9. Каждый работник заполняет оценочный лист с 16 до 15 числа следующего месяца за отчётным, сдает его заместителю директора, курирующему направление работы; персональная ответственность за своевременность и не предоставление информации возлагается на работника ОУ.
- 4.10. Оценочные листы педагогических работников, курирует заместитель директора по УВР, оценочные листы обслуживающего персонала курирует заместитель директора по АХР, оценочные листы заместителей директора и учебно-вспомогательного персонала курирует директор МБОУ ДО ЦДО № 5.
- 4.11. Представитель администрации, курирующий направление, проводит экспертизу, по необходимости корректирует данные, согласовывает оценочный лист и передает для работы Комиссии.
- 4.12. Оценочные листы предоставляются за период с 16 числа истекшего месяца по 15 число текущего месяца в соответствии с критериями оценки деятельности (форма оценочного листа работника прилагается в Приложении №1). С момента утверждения оценочного листа в течение 1 (одного) рабочего дня работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты)

нарушения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

4.13. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. В случае несогласия с решением Комиссии Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения.

4.14. Итоги рассмотрения показателей формируются в протокол заседания комиссии, который является основанием установления стимулирующих выплат, а затем оформляются и направляются директору МБОУ ДО ЦДО № 5 в течение 2-х рабочих дней после заседания. Протокол заседания комиссии подписывается всеми членами комиссии.

4.15. Оценка результативности устанавливается пропорционально отработанному времени по основной должности согласно нагрузке – за 1 ставку, отраженной в трудовом договоре.

4.16. Размер стимулирующих выплат работнику, отработавшему неполный период времени (в период нахождения в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, дополнительном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы, в период временной нетрудоспособности, при увольнении по собственному желанию, вновь принятым на работу) устанавливаются при предоставлении соответствующих результатов работы за определенный отчетный период.

4.17. Если обязанности выполняются работником в рамках выполнения дополнительной работы путем совмещения должностей, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени, предусмотренного основным трудовым договором, то стимулирующая выплата не устанавливается.

4.18. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных листов, согласно отработанному времени в пределах ФОТ. В случае если работник в период оценивания переведен из одной категории педагогических работников в другую, оценка результативности его работы производится на основании двух оценочных

листов, согласно отработанному времени в пределах ФОТ. Причем итоговое количество баллов определяется следующим образом: за основу при рассмотрении берется количество баллов в оценочном листе по новой должности, дополняемое баллами из оценочного листа по прежней должности, но только по тем критериям и показателям, которые отсутствуют в оценочном листе по новой должности. Простое суммирование баллов обоих оценочных листов в данном случае не допускается.

4.19. Размер стимулирующих выплат в период повышения квалификации сотрудника пересматривается с учетом выполнения им тех критериев, когда он находился на рабочем месте.

4.20. При оценке профессиональных достижений Комиссия на своем заседании на основе представленных материалов и оценочных листов:

- выявляет соответствие данных по показателям в каждом оценочном листе шкале оценивания критерия по ним;
- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности работника на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- на своем заседании имеет право изменить балльную оценку работника, представленную им в оценочном листе, в сторону понижения в случаях отсутствия надлежащего подтверждения или повышения и вносить коррективы в оценочные листы.
- проводит итоговую оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работника за отчетный период в баллах в соответствии с критериями.

4.21. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения зависят от объема финансовых средств, доведенных учредителем до учреждения.

4.22. Размер соответствующей стимулирующей части ФОТ делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала. В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала.

4.23. Стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.



4.24. На основании решения Комиссии, оформляется протокол, согласованный Директором. Директор издает соответствующий приказ об установлении размера стимулирующих выплат, персонально каждому работнику МБОУ ДО ЦДО № 5 с указанием суммы выплат и количества баллов, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. Директор направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы за текущий месяц.

4.25. Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются работнику, проработавшему полный календарный год. Вознаграждение может быть выплачено и лицам, не проработавшим года по уважительным причинам. Стимулирующие выплаты за результаты работы по итогам работы выплачиваются на основании оценочного листа по итогам работы, выписки из протокола заседания Комиссии и приказа руководителя.

## **5. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

5.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей решается вопрос о частичном или полном лишении работника стимулирующих выплат за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, Устава и должностных инструкций;
- при наличии действующих дисциплинарных взысканий;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей или взрослых;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;
- при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по причине прогула;
- нарушение работником педагогической этики

- нарушение трудовой дисциплины (неисполнение или несвоевременное исполнение распоряжений, приказов, мероприятий годового плана, не предоставление информации);
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;

5.2. Директор МБОУ ДО ЦДО № 5, его заместители, ответственные за проведение мероприятий, представляют в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (частичное или полное) стимулирующих выплат.

5.3. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (частичное или полное) стимулирующих выплат.

5.4. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки, докладной, справки, журнала обращений граждан или иного документа, сайта МБОУ ДО ЦДО № 5.

5.5. Решение директора о депремировании работника или уменьшении размера стимулирующих выплат оформляется в виде приказа с указанием периода и конкретных причин, за которые они устанавливаются. Работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись с приказом.

5.6. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, неснятого в порядке предусмотренном статьей 194 ТК РФ, за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией и трудовым договором, правил внутреннего трудового распорядка, при нарушениях трудовой и исполнительской дисциплины, нарушениях нормативных актов РФ, Красноярского края, муниципалитета, выплаты стимулирующего характера не устанавливаются на весь период взыскания.

5.7. При возникновении прямой или косвенной личной заинтересованности члена комиссии, которая может привести к конфликту интересов при рассмотрении вопроса, включенного в повестку заседания Комиссии, он заявляет об этом до начала заседания в письменной форме (Приложение 2). Соответствующий член Комиссии не принимает участие в рассмотрении указанного вопроса.

5.8. Директор МБОУ ДО ЦДО № 5 не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

## **6. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ**

### **6.1. Члены комиссии имеют право:**

- вносить предложения в повестку заседания Комиссии;
- требовать повторного голосования в случаях нарушения установленных правил голосования;
- запрашивать и получать в установленном порядке необходимую информацию от администрации.

### **6.2. Члены комиссии обязаны:**

- присутствовать на всех заседаниях и принимать активное участие в работе Комиссии;
- объективно подходить к оценке труда работника;
- при принятии решения руководствоваться нормативными документами.

## **7. ПРАВА РАБОТНИКА**

7.1. В случае несогласия работника с итоговым баллом оценки профессиональной деятельности, утвержденным Комиссией после ознакомления с решением Комиссии, работник в течение 1 (одного) рабочего дня вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника (апелляция) о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

7.2. Апелляция подается на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов по которым возникло разногласие.

7.3. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

7.4. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

7.5. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее 1 (одного) рабочего дня со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию. Члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией.

7.6. Комиссия должна дать работнику обоснованное письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии) по результатам проверки в течение 2-х дней после принятия и рассмотрения заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

7.7. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения в соответствии с гл.60 ТК РФ.

7.8. Оценка, данная Комиссией или Комиссией по трудовым спорам на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается её решением. Исправленные данные оценки отражаются в оценочном листе и протоколе.

7.9. О решениях принятых Комиссией, работники учреждения имеют право на защиту персональных данных в части, их касающейся.

7.10. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**

8.1. Члены комиссии несут ответственность за:

- несвоевременное и некачественное выполнения обязанностей, возложенных на комиссию по установлению выплат стимулирующего характера;
- подготовку документов с нарушением действующего Положения об оплате труда работников МБОУ ДО ЦДО № 5 и настоящего Положения о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера;
- утрату или порчу документов, несоблюдение условий их хранения;
- разглашение служебной информации и информации о персональных данных работников (в том числе размер заработной платы), ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии.

8.2. Комиссия несет ответственность за принимаемые ею решения:

- за своевременность, объективность и обоснованность распределения средств стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
- за своевременную корректировку (по необходимости) перечня показателей эффективности деятельности работников учреждения.

## **9. ВЗАИМОСВЯЗИ**

9.1. Комиссия обеспечивает соблюдение принципов информированности и открытости при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ ДО ЦДО № 5.

9.2. Комиссия взаимодействует с административным персоналом, Общим собранием трудового коллектива, комиссией по трудовым спорам.

9.3. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников в публичной или письменной форме.

9.4. Локальный акт (приказ по МБОУ ДО ЦДО № 5), основанный на решении Комиссии, доводится до сведения работника под личную роспись.

## **10. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

10.1. Решения комиссии, принятые в установленном порядке оформляются протоколом.

10.2. В протоколе заседания указываются:

- наименование учреждения;
- дата проведения заседания, порядковый номер заседания (нумерация протоколов сквозная);
- число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня; - краткая или полная запись выступления участника заседания;
- критерии результативности деятельности работника и количество баллов по оценочным листам;
- решения комиссии;

- подписи председателя, секретаря и остальных членов комиссии.

10.3. К протоколу прилагаются все необходимые документы по спорному вопросу, в том числе заявление работника.

10.4. Протокол заседания оформляется в 3-дневный срок с указанием количества установленных баллов.

10.5. Протоколы заседаний комиссии хранятся в учреждении 5 лет и включаются в номенклатуру дел.

10.6. Оценочные листы работников хранятся 3 месяца.

10.7. До истечения срока хранения документы (оценочные листы, протоколы) хранятся у директора учреждения, после чего подлежат уничтожению с оформлением акта о выделении к уничтожению документов( Приложение 3), неподлежащих хранению путем шредирования (сожжения).

10.8. Уничтожение документов без оформления соответствующих актов не допускается

**Критерии и показатели результативности работы (оценочный лист)**  
**МБОУ ДО ЦДО № 5**  
 с « 16. . 20    по 15 . . 20    г.г.»

№ п/п	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов	Периодичность (комментарии)	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Оценочный балл самим работником	Оценка администрации	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется комиссией)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>								
1.1.								
1.2.								
1.3...								
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>								
2.1.								
2.2.								
2.3...								
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>								
3.1.								
3.2.								
3.3...								

Оценочный лист заполнен \_\_\_\_\_ (подпись работника) \_\_\_\_\_ (дата)

Протокол комиссии от        №        Члены комиссии:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

С оценочным листом ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись работника) \_\_\_\_\_ (дата)

В Комиссию по распределению  
стимулирующей части фонда оплаты труда  
от члена комиссии

\_\_\_\_\_  
(ФИО работника)

**ЗАЯВЛЕНИЕ**

В целях предотвращения конфликта интересов прошу рассмотреть и провести оценку моей деятельности за период с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. на основании представленных материалов и оценочного листа в моем отсутствие.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(дата) (подпись) (расшифровка)



Акт об уничтожении документов, срок  
хранения которых истек

00.00.0000г.

г. Красноярск

Комиссия по распределению стимулирующих выплат составила настоящий акт о том, что согласно описи (приложение №2) были уничтожены документы (название документов) срок которых истек. В присутствии членов комиссии документы сожжены (шредированы).

Председатель комиссии:

Члены комиссии:

Опись

ФИО
-----