Министерство образования Красноярского края

**Изменения
в Коллективный договор
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Ачинский торгово-экономический техникум»
на 2022-2025 годы**

Приняты:

Решением двухсторонней комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, вносимых в него изменений и (или) дополнений, а также контроля за его выполнением

протокол от 16.06.2025 № 3

От работодателя:

Директор КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

_____ В.Ю. Головин

«___» _____ 2025 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.П. Миргородец

«___» _____ 2025 г.

Ачинск, 2025 г.

Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ачинский торгово-экономический техникум» в лице директора Головина Владимира Юрьевича, действующего на основании устава, утвержденного приказом министерства образования Красноярского края от 25.12.2015 № 554-11-03, со стороны Работодателя, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Миргородец Натальи Павловны, действующей на основании устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, со стороны Работников, совместно именуемые Стороны, в соответствии с пунктами 1.5, 1.6. Коллективного договора краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» на 2022-2025 годы от 05.05.2022 (далее – Коллективный договор), руководствуясь статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, по итогам работы комиссии, наделенной, в том числе полномочиями на ведение коллективных переговоров по внесению изменений и (или) дополнений в Коллективный договор на 2022-2025 гг., заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Раздел 6 «Оплата труда» Коллективного договора изложить в новой редакции:

«6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников, Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, которые являются соответственно приложениями № 2 и № 3 к Коллективному договору.

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путём перечисления на счёт работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в следующем порядке:

выплата первой части заработной платы производится 25 числа текущего месяца;

выплата второй части заработной платы производится 10 числа месяца, следующего за расчётным месяцем.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сверхурочная работа отражается в расчётном листке отдельной строкой с указанием чёткого наименования, количества отработанных сверхурочных часов, ставки оплаты за час работы, суммы начисления.

Работодатель вручает работнику расчётный листок на основании личного заявления лично в руки на бумажном носителе или по электронной почте в электронном формате в срок не позднее 10 числа следующего месяца.

В случае увольнения работника расчётный лист выдается сразу же, в день увольнения.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения представителей работников и приведена в приложении № 4 к Коллективному договору.

6.4. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогических работников, выполняющих эту работу помимо основной в Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Работодатель:

производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, в случаях, предусмотренных в приложении № 5 к Коллективному договору.

сохраняет за педагогическими работниками оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после своевременной подачи заявления в аттестационную комиссию и при условии переноса заседания аттестационной комиссии на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.7. Сохранять за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) по окончании длительной болезни - не более чем на 6 месяцев;

в) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации - не более чем на 6 месяцев.

6.8. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3-х месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом Учреждением по согласованию с выборным органом Профкома, но не менее 500 рублей за счёт средств, выделяемых на оплату труда.

6.9. Работодатель осуществляет постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства, порядка оплаты труда работников, правильности начисления заработной платы, сроков ее выплаты, проверяет жалобы и заявления работников по вопросам труда и заработной платы».

2. Внести изменения в Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» согласно Приложению № 1 к Изменениям в Коллективный договор.

3. Внести изменения в Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» согласно Приложению № 2 к Изменениям в Коллективный договор.

4. Настоящие Изменения в Коллективный договор вводятся в действие с 01 сентября 2025 года.

Приложение № 1
к Изменениям
в Коллективный договор

СОГЛАСОВАНЫ
Советом техникума
протокол от 10.06.2025 № 5

СОГЛАСОВАНЫ
Председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом от 10.06.2025 № 21-п

Директор КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

_____ Н.П. Миргородец

_____ В. Ю. Головин

**Изменения
в Положение об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум»**

Принимая во внимание Закон Красноярского края от 24.04.2025 № 9-3851 «О внесении изменений в Закон края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановление Правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «О внесении изменения в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказ министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 № 40-11-04 «О внесении изменения в Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»,

внести в Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Положение об оплате труда) следующие изменения:

1. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум», изложить в редакции согласно Приложению № 1.

2. Изменения в Положение об оплате труда вступают в силу с 1 сентября 2025 года.

Приложение № 1
к Изменениям
в Положение об оплате труда

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2022-2025 гг.

**Положение
об оплате труда работников краевого государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Ачинский торгово-экономический техникум»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ачинский торгово-экономический техникум»;

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения среднего профессионального образования «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Учреждение).

1.3. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учётом выплат страховых взносов по

обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.4. Положения.

1.4. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и договоры возмездного оказания услуг, не связанные с основной деятельностью Учреждения, система оплаты труда устанавливается в соответствии с Положением в пределах указанных средств.

1.5. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учётом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается Положением.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда согласно Приложению № 2 к Положению;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с Постановлением администрации Красноярского края от 21.08.1992 № 311-П «Об установлении районного коэффициента к заработной плате»;

процентная надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (далее – процентная надбавка) в соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями», постановлению Совмина СССР и ВЦСПС от 24.09.1989 № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края»;

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением стимулирующих выплат директору) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4.3. Работникам Учреждения, по решению директора Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к Положению.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу должностному окладу), ставке заработной платы в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением №5 к

Положению.

4.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 6 к Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.9. Директор Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом директора Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в процентах от должностного оклада.

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

В целях рационального использования фонда оплаты труда при оценке результативности и качества труда работников Учреждения при установлении выплат стимулирующего характера допускается в течение года переход с ежеквартальной оценки результативности и качества труда работников Учреждения на ежемесячную и наоборот.

Периодичность оценки результативности и качества труда работников Учреждения и ее изменение определяется приказом директора Учреждения.

Выплаты по итогам работы устанавливаются по итогам работы работников Учреждения за квартал (при наличии фонда оплаты труда).

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

4.13. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполненных работ, выплаты по итогам работы работникам, заместителям директора и главному бухгалтеру за счёт средств от приносящей доход деятельности устанавливаются по критериям оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложениями № 4, № 6, № 7, № 9 к Положению независимо от установленных стимулирующих выплат по

одноимённым критериям оценки результативности и качества труда работников за счёт средств бюджета Красноярского края, с учётом предельного размера, установленного пунктами 1.3, 4.2 Положения.

4.14. Предельное количество должностных окладов директора Учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору Учреждения, составляет 23,8 должностных окладов директора Учреждения в год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

4.15. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору Учреждения с учётом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 4.14. настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности директора Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директора Учреждения за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда директора Учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условие	Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания или бюджетной сметы ¹ более 1 %	0,25

 <1> За исключением бюджетных обязательств в виде капитальных вложений и бюджетных инвестиций в объекты государственной собственности, расходов на увеличение стоимости основных средств, расходов от приносящей доход деятельности.

4.16. Оплата труда директору Учреждения с долей планируемых доходов от приносящей доход деятельности в текущем году более 90 % осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.17. Сложившаяся к концу отчётного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с Положением, не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10 – 30 % ниже размера должностного оклада директора Учреждения без учёта увеличения должностного оклада директора Учреждения при наличии квалификационной категории.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 Положения.

6.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово – хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно Приложению №7 к Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению № 8 к Положению.

- 6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - проведение ремонтных работ;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно Приложению №9 к Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на один квартал в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается. При этом минимальный уровень выплат по итогам работы не устанавливается.

6.10. Заместителям директора и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

6.11. Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь в соответствии с разделом 5 Положения.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников Учреждения**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей
работников образования**

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	13 049
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	13 698
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор Педагог дополнительного образования Социальный педагог	17 126
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог Воспитатель Методист Мастер производственного обучения	17 883
4 квалификационный уровень	Преподаватель Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности и защиты Родины Руководитель физического воспитания	18 705

2. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий отделением Заведующий информационно-методическим учебным центром	19 088
2 квалификационный уровень	Старший мастер	19 829

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Комендант Архивариус Паспортист Дежурный по общежитию Кассир	13 253
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя Лаборант	13 698
3 квалификационный уровень	Заведующий производством	14 631
4 квалификационный уровень	Механик	16 054
Профессиональная квалификационная группа «общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Специалист по кадрам	14 143

	Экономист Юрисконсульт Инженер-программист Программист	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	14 631
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	15 161
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	16 367

4. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик Кастелянша Машинист по стирке белья и спецодежды Уборщик производственных и служебных помещений Дворник Сторож Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Повар Буфетчик Кухонный рабочий Грузчик Кладовщик	12 681
Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые должности рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля Электромонтер по ремонту и обслуживанию	13 253

	электрооборудования	
2 квалификационный уровень	Повар Пекарь Слесарь-сантехник Слесарь-ремонтник Столяр	14 143
3 квалификационный уровень	Ассистент	14 631

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	Библиотекарь	13 698

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой		17 567
Специалист по охране труда		14 143
Специалист по охране труда II категории		14 631
Специалист по охране труда I категории		15 161
Специалист по ГО и ЧС		14 143
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		18 705

Приложение № 2
к Положению об оплате труда

**Перечень
должностей, профессий работников Учреждения, занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда**

Виды должностей, профессий для которых устанавливается доплата	Доплата
Заведующий производством	12%
Повар	12%
Пекарь	12%
Кухонный рабочий	12%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
2	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
3	за классное руководство, кураторство ²	2 700 рублей
4	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают указанные образовательные программы ³	
4.1	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	5 000 рублей
4.2	в одном классе, классе-комплекте либо учебной группе в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	10 000 рублей
4.3	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более	10 000 рублей
4.4	в двух и более классах, классах-комплектах либо учебных группах в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек	20 000 рублей
5	за заведование элементами инфраструктуры ³	950 рублей

6	за проверку письменных работ с учётом фактического объема учебной нагрузки ⁴	за 1 час:
6.1.	преподавателям	80 рублей
7	за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» ⁵	2 500 рублей
8	за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» ⁵	2 500 рублей

 <1> Начисляется пропорционально нагрузке.

<2> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 «Об утверждении санитарных правил СП2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<3> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки:

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

<4> Количество письменных работ по дисциплинам определяются рабочими учебными планами программ подготовки специалистов среднего звена и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

<5> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда

**Виды, условия, размер и порядок
установления выплат стимулирующего характера, в том числе
критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения*
за счёт средств бюджета Красноярского края и (или) за счёт средств от
приносящей доход деятельности**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>
Руководитель структурного подразделения, заведующий отделением, заведующий информационно-методическим учебным центром, старший мастер, методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Информатизация управленческой деятельности	использование информационных технологий в управленческой деятельности	10
	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Обновление содержания образовательных программ	все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10
	Организация работы по социальному партнерству	заключен договор социального партнерства	10
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее	20

		67,7%	
	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников	не менее 20% работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	10
	Позиционирование учреждения	постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее - госпаблик)	25
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50% педагогических работников, используют новые педагогические технологии или их элементы	20
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	наличие обучающихся, получающих стипендии, не относящиеся к академической или социальной	10
		проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	5
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5
		участие в разработке и реализации проекта	25

	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности	обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (за одну публикацию)	15
		выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении (за одно выступление)	10
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	отсутствие конфликтных ситуаций	10
Педагогические работники: преподаватели, мастера производственного обучения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасности образовательного процесса	соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	10
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Результаты промежуточной и итоговой аттестации	качество обученности обучающихся более 50%	10

	обучающихся		
	Трудоустройство выпускников	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) - не менее 67,7%	20
	Сохранность контингента обучающихся	посещаемость обучающихся 90% и более	10
	Достижения обучающихся	участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций	не менее 50% учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов	10
		один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	10
	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах	10

	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
		участие в разработке и реализации проекта	25
		проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10% и более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	20
	Обеспечение занятости обучающихся	охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	20

	<p>Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся</p>	<p>отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися</p>	<p>30</p>
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</p>			
	<p>Достижения обучающихся</p>	<p>участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>20</p>
	<p>Результаты выполнения программы по воспитанию</p>	<p>кураторство направлений молодежного пространства: спортивный клуб, медицентр, клуб Большой перемены и</p>	<p>10</p>

		другие (за одно, но не более 30)	
	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися	охвачено не менее 80% обучающихся	10
		реализация наставничества (приказ о закреплении наставника)	10
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов	доля обучающихся, посещающих студенческие спортивный, военно-патриотический и другие клубы, не менее 30%	50
	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10
		проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10
		проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта "Разговоры о важном", "Семьеведение" (за одно, но не более 20)	5
Административный персонал: заведующий библиотекой Учебно-вспомогательный персонал: библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Охват читателей	не менее 80% обучающихся и работников учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в	20

		учреждении электронной библиотечной системе	
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	более 80% библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности	участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие)	3
		использование информационных технологий в работе библиотеки	10
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3
Учебно-вспомогательный персонал: Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20

	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное внесение изменений	отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения	за одну консультацию	5
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Разрешение конфликтных ситуаций	выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85% от общего количества за отчетный период	30
Учебно-производственный комплекс: Заведующий производством, повар, пекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	30
Учебно-вспомогательный персонал: механик, комендант, архивариус,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм,	отсутствие замечаний администрации	40

<p>ассистент, слесарь-ремонтник</p> <p>Обслуживающий персонал: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, дворник, сторож, водитель автомобиля, кладовщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, грузчик, уборщик производственных и служебных помещений, слесарь-сантехник, столяр</p> <p>Общежитие: дежурный по общежитию, комендант, машинист по стирке белья и спецодежды, кастелянша</p> <p>Учебно-производственный комплекс: кассир, буфетчик, кухонный рабочий</p>	правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности	учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	20
		постоянное проведение погрузочно-разгрузочных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Ресурсосбережение при выполнении работ	экономия материальных средств	10
	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20
	Инициатива и творческий подход к организации	предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	5
	Качество выполняемых работ	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	10
Учебно-вспомогательный персонал:	Благоустройство территории учреждения	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		

<p>Специалист по кадрам, инженер-программист, программист, экономист, бухгалтер, ведущий бухгалтер, секретарь руководителя, секретарь учебной части, лаборант, диспетчер образовательного учреждения, специалист по ГО и ЧС, специалист по охране труда,</p> <p>Обслуживающий персонал: паспортист</p>	Соблюдение законодательства	отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения	стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	30
	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	30
	Осуществление дополнительных работ	постоянно выполнение дополнительных работ	20
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	Работа с входящей корреспонденцией	своевременная подготовка ответов	30
	Качество выполняемых работ	отсутствие возврата документов на доработку	10
	Инициатива и творческий подход к работе	предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение)	10
		участие в реализации образовательных проектов	50
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Вовлечение обучающихся в	действуют пространства для обучающихся:	10

объединениями	социально полезную деятельность	студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро. Центр и другие (за каждое, но не более 30)	
		не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10
		не менее 80% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	20
		не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплен наставник	30
	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	не менее 90% рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	20
		количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы	5

	воспитания (за каждое, но не более 20)	
	количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)	5
	количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями	не менее 50% обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых»	20
	не менее 15% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность студенческого самоуправления	10

	не менее 30% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	10
	количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	5
Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	не менее 80% обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	20
Выплаты за качество выполняемых работ		
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5
Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмену опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	5

	<p>образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной</p>	<p>участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)</p>	5
--	--	---	---

<*> Исходя из 100-балльной системы.

**Размер
персональных выплат работникам краевых государственных
бюджетных и казенных учреждений, подведомственных
министерству образования Красноярского края**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения ³	1 750 рублей
2	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций (но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику краевой государственной профессиональной образовательной организации при осуществлении трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях) ⁴	5 000 рублей

4	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей
---	--	----------------------------------

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки:

а) за счет межбюджетных трансфертов, передаваемых краевому бюджету из федерального бюджета на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;

б) за счет средств краевого бюджета – на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

При осуществлении трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями краевых государственных профессиональных образовательных организаций в двух и более образовательных организациях выплата осуществляется по основному месту работы из расчета 5 тысяч рублей за 0,5 ставки.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда

**Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения
за счёт средств бюджета Красноярского края и (или) за счёт средств
от приносящей доход деятельности**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения за счёт средств бюджета Красноярского края и (или) за счёт средств от приносящей доход деятельности

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5 %	
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %	
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %	
		своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5 %	
	Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25 %)		5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне		5 %
		организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального		5 %

		и регионального уровней	
		не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	10 %
		организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10 %
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность учреждения		доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, - не менее 30 %	10 %
		доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии)- не менее 67,7 %	10%
		доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся	5 %
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5 %
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения	отсутствие письменных замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	15 %
		соблюдение сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	15 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
Эффективность работы по устранению	своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению	10 %	

	замечаний надзорных органов	замечаний	
Выплаты за качество выполняемых работ			
	Эффективность финансово- экономической деятельности	исполнение в течение года кассового плана, по итогам года – бюджетной сметы (плана финансово- хозяйственной деятельности) учреждения: 99 % – 100 % 95 % – 98 %	15 % 10 %
		отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	10 %

Приложение № 8
к Положению об оплате труда

**Размер персональных выплат заместителям руководителя и
главному бухгалтеру Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы: наличие филиалов: до 3 (включительно) свыше 3	 10 % 20 %
2	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹ при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ² при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ² при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ² при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения ²	 5 000 рублей 3 500 рублей 1 750 рублей 1 750 рублей

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Приложение № 9
к Положению об оплате труда

**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и
главному бухгалтеру Учреждения за счёт средств бюджета Красноярского края и (или)
за счёт средств от приносящей доход деятельности**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

Приложение № 2
к Изменениям
в Коллективный договор

СОГЛАСОВАНЫ
Советом техникума
протокол от 10.06.2025 № 5

СОГЛАСОВАНЫ
Председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказом от 10.06.2025 № 22-п

Директор КГБПОУ «Ачинский
торгово-экономический техникум»

_____ Н.П. Миргородец

_____ В. Ю. Головин

**Изменения
в Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум»**

Принимая во внимание Закон Красноярского края от 24.04.2025 № 9-3851 «О внесении изменений в Закон края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановление Правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «О внесении изменения в Постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Приказ министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 № 40-11-04 «О внесении изменения в Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» внести в Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера) следующие изменения:

1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум», изложить в редакции согласно Приложению № 1.

2. Изменения в о порядке установления выплат стимулирующего характера вступают в силу с 1 сентября 2025 года.

Приложение № 1
к Изменениям
в Положение о порядке
установления выплат
стимулирующего характера

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2022-2025 гг.

**Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера
работникам краевого государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум».

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью:

поощрения работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ачинский торгово-экономический техникум» (далее – Учреждение) за выполненную работу;

стимулирования работников на качественные результаты труда;

усиления заинтересованности работников Учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач;

повышения качества образовательного, воспитательного процессов.

1.3. Положение регламентирует порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся за счет и при наличии следующих источников:

стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного задания;

средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников;

бюджетных средств в пределах экономии фонда заработной платы.

1.5. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, не являются гарантированными и зависят от оценки Работодателем качества работы конкретного Работника.

1.6. Общий объем выплат стимулирующего характера работников Учреждения (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет 25% от фонда оплаты труда Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово – хозяйственной деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

2.2. Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в Положении об оплате труда работников Учреждения и могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться.

Установление критериев оценки результативности и качества труда, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

2.3. Изменение критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения, установленных в Положении об оплате труда работников Учреждения, при оценке результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера допускается только после внесения соответствующих изменений в Положение об оплате труда работников Учреждения.

3. Состав и регламент работы комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

3.1. Анализ результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера осуществляется постоянно действующими комиссиями по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее - комиссия) в соответствии с Положением.

Анализ результативности и качества труда административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала Учреждения осуществляет комиссия по установлению выплат стимулирующего характера административному персоналу, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Учреждения (за исключением работников, непосредственно подчинённых директору Учреждения).

Анализ результативности и качества труда педагогических работников Учреждения осуществляет комиссия по установлению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливается приказом директора Учреждения с указанием срока их применения на основании сводных ведомостей результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии, составленных по форме согласно приложению № 1 к Положению по итогам заседания комиссии, при этом решение комиссии для директора Учреждения носит рекомендательный характер.

3.2. Состав комиссии определяется приказом директора Учреждения.

3.3. Председатель комиссии:

непосредственно руководит деятельностью комиссии, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между членами комиссии.

3.4. Секретарь комиссии:

готовит заседания комиссии, по итогам заседания комиссии оформляет сводные ведомости результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии.

3.5. Члены комиссии:

рассматривают листы самоконтроля профессиональной деятельности, в случае их представления работниками, оценочные листы работников в соответствии с утвержденными критериями оценки результативности и качества труда работников;

осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников и принимают решение о соответствии профессиональной деятельности работника установленным критериям;

принимают решение о количестве баллов, устанавливаемых работнику;

при необходимости, запрашивают дополнительную информацию о профессиональной деятельности работника в пределах своей компетенции;

соблюдают регламент работы комиссии;

выполняют поручения председателя комиссии;

предварительно изучают документы и представляют их на заседании комиссии;

обеспечивают объективность принимаемых решений.

3.6. Заседания комиссии носят открытый характер. Оценка результативности и качества труда работников проводится путем устного обсуждения и анализа оценочных листов, а также листов самоконтроля профессиональной деятельности, в случае их представления работниками, либо иной информации, документов, представленных для оценки результативности и качества труда (при наличии) работников Учреждения. Решение о количестве баллов, устанавливаемых работнику, принимается простым большинством голосов, оформляются сводной ведомостью результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии и заверяются личными подписями председателя и членов комиссии, присутствующих на заседании.

Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании комиссии присутствуют не менее 2/3 списочного состава членов комиссии.

3.7. Сводная ведомость результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии направляется директору Учреждения для рассмотрения и учета при распределении выплат стимулирующего характера.

3.8. Комиссия вправе вносить предложения по детализации, конкретизации, дополнению и уточнению критериев оценки результативности и качества труда работников, утвержденных в Положении об оплате труда работников Учреждения.

3.9. В сводной ведомости результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии указываются:

наименование Учреждения;

дата проведения заседания комиссии;

число членов комиссии, по списочному составу, и число членов комиссии, присутствующих на заседании;

оцениваемый период (квартал, полугодие, год);

критерии оценки;
количество баллов, установленных работнику;
подпись председателя и членов комиссии, присутствующих на заседании.

3.10. Сводные ведомости результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии подлежат хранению в Учреждении в течение финансового года и являются доступным документом для ознакомления работникам.

3.11. По результатам работы комиссии секретарь комиссии формирует дело, в состав которого включает следующие документы:

опись вложений;

листы самоконтроля профессиональной деятельности работников учреждения по подведомственности к комиссии, а также иная информация, документы, представленные работниками для оценки результативности и качества их труда (при наличии);

оценочные листы работников по подведомственности к комиссии;

сводную ведомость результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера по подведомственности к комиссии.

Секретарь комиссии по установлению выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения кроме вышеуказанных документов в состав дела включает:

копии документов и материалов, подтверждающих участие в мероприятии заявленных педагогическими работниками к стимулированию (диплом, грамота, сертификат, прочие подтверждающие документы);

копию документа либо материалов о внедрении предложения работника в деятельность Учреждения по вопросам повышения качества подготовки специалистов, по эффективной организации учебно-воспитательного процесса и так далее;

копию документа либо материалов об участии в разработке и реализации проектов (грантов);

документ, отражающий процент качества обученности с включением всех педагогических работников, заявленных к стимулированию по критерию «Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся» в оцениваемом периоде (квартале) с проставлением личной подписи заместителя директора по учебной работе, заведующего отделением;

иные документы на усмотрение комиссии (при наличии);

3.12. Сформированное по результатам работы комиссии дело подлежат хранению в бухгалтерии Учреждения в течение финансового года. По истечении финансового года вышеуказанные документы подлежат передаче в архив Учреждения и хранению в течение 5 лет с момента проведения ревизии.

4. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется по балльной системе (за исключением заместителей директора и главного бухгалтера), в соответствии с утвержденными критериями оценки результативности и качества труда работников Учреждения.

4.2. Стоимость одного балла для педагогических работников Учреждения определяется путем деления суммы фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления выплат стимулирующего характера педагогических работников, на общее количество набранных ими баллов за оцениваемый период.

Стоимость одного балла для прочих работников Учреждения определяется путем деления суммы фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления выплат стимулирующего характера прочих работников, на общее количество набранных ими баллов за оцениваемый период.

4.3. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения производится путем анализа оценочных листов, листов самоконтроля профессиональной деятельности в случае их предоставления работниками, и подсчета баллов за оцениваемый период.

4.4. Работники Учреждения со 2 по 3 число включительно месяца, следующего за оцениваемым, либо месяца, следующего за оцениваемым периодом (кварталом, полугодием, годом), вправе подать руководителю структурного подразделения (непосредственному руководителю), а при отсутствии структурного подразделения заместителю директора Учреждения по подчиненности, а так же директору Учреждения, если работник непосредственно подчиняется директору, лист самоконтроля профессиональной деятельности в соответствии с формой, установленной в приложении № 2 к Положению, а также иную информацию, документы для оценки результативности и качества труда. В случае если период подачи листов самоконтроля профессиональной деятельности и иной информации, документов выпадает на выходные или нерабочие праздничные дни, работники обязаны их подать в предшествующий рабочий день указанного периода. Листы самоконтроля профессиональной деятельности, иная информация, документы, поданные после указанной даты, к рассмотрению не принимаются, выплаты стимулирующего характера за оцениваемый период не назначаются.

4.5. Руководители структурных подразделений (непосредственный руководитель), а при отсутствии структурного подразделения заместители директора Учреждения по подчиненности работника, а также директор Учреждения через секретаря руководителя, если работник непосредственно подчиняется директору, для оценки результативности и качества труда работников принимают листы самоконтроля профессиональной деятельности, а также иную информацию, документы, в случае их представления работниками в установленный Положением срок, проверяют достоверность изложенных в них сведений, заполняют оценочные листы работников в соответствии с формой, установленной в приложении № 3 к Положению, и до 10 числа месяца, следующего за оцениваемым либо месяца следующего за оцениваемым периодом (кварталом, полугодием, годом) передают их для дальнейшего рассмотрения по подведомственности в комиссии (за исключением оценочных листов работников, непосредственно подчиняющихся директору).

Оценочные листы работников Учреждения, поданные после указанной даты, к рассмотрению комиссиями не принимаются, выплаты стимулирующего характера за оцениваемый период не назначаются.

Руководители структурных подразделений (непосредственные руководители), а при отсутствии структурного подразделения заместители директора, директор Учреждения, несут персональную ответственность за всестороннюю и объективную оценку результативности и качества труда подчиненных им работников, обязаны обеспечить справедливую и непредвзятую оценку их труда, исключаящую установление завышенной или заниженной оценки в зависимости от личных симпатий, взаимоотношений, любого рода выгоды.

4.6. При искажении фактов, изложенных в листе самоконтроля профессиональной деятельности либо в иной информации, документах, в случае их представления работниками для оценки результативности и качества их труда, работнику, представившему недостоверную информацию, и руководителю структурного подразделения (непосредственному руководителю), а при отсутствии структурного подразделения

заместителю директора по подчиненности работника, невнимательно изучившему лист самоконтроля профессиональной деятельности этого работника, стимулирующие выплаты в течение следующего оцениваемого периода не устанавливаются (за исключением директора).

4.7. Комиссии по подведомственности работника до 15 числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем либо месяца, следующего за оцениваемым периодом (кварталом, полугодием, годом) проводят анализ результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера в строгом соответствии с критериями, установленными в Положении об оплате труда работников Учреждения и настоящем Положении.

Секретарь комиссии по подведомственности до 18 числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем либо месяца, следующего за оцениваемым периодом (кварталом, полугодием, годом), по результатам оценки комиссией результативности и качества труда работников, оформленных сводной ведомостью результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера (далее – сводная ведомость), формирует сводную ведомость для установления выплат стимулирующего характера.

Секретарь комиссии по подведомственности до 23 числа месяца, следующего за оцениваемым месяцем либо месяца, следующего за оцениваемым периодом (кварталом, полугодием, годом), формирует дело в соответствии с пунктом 3.11 Положения, включающее сводную ведомость, и представляет его директору Учреждения для принятия решения об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

Директором Учреждения устанавливается конкретный размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику в абсолютном размере путем издания приказа о назначении выплат стимулирующего характера.

4.8. Приказ об установлении выплат стимулирующего характера издается до 25 числа оцениваемого месяца либо крайнего месяца оцениваемого периода (квартала, полугодия, года) с указанием срока применения таких выплат.

4.9. В случае возникновения разногласий между работником и руководителем структурного подразделения (непосредственным руководителем, заместителем директора, директором), комиссией по вопросу оценки профессиональной деятельности, работник вправе подать письменную апелляцию директору Учреждения для рассмотрения и принятия окончательного решения. Форма, по которой может быть подана апелляция, приведена в приложении № 4 к Положению.

4.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, юрисконсульту, специалисту по кадрам, иным работникам, непосредственно подчиняющимся директору Учреждения устанавливаются директором в соответствии с настоящим разделом.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в дни выплаты заработной платы, установленные коллективным договором Учреждения.

4.12. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств субсидии на выполнение государственного задания, по независящим от Учреждения причинам, директор Учреждения имеет право приостановить выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения Совета Учреждения по согласованию с представителями работников.

4.13. Размер выплат стимулирующего характера пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое структурное

подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5. Условия и порядок

снижения или отмены выплат стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен или их выплата прекращена до истечения срока применения таких выплат по следующим причинам:

- снижение качества работы, за которую установлены выплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены выплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей, приказов по Учреждению);
- наличие обоснованных жалоб родителей обучающихся на действия педагогических работников Учреждения.

5.2. Снижение размера выплат стимулирующего характера или прекращение таких выплат оформляется приказом директора Учреждения.

**Сводная ведомость
результативности и качества труда работников
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Ачинский торгово-экономический техникум» для установления выплат стимулирующего характера**

по должности (профессии): _____

за _____ 20__ г.
(оцениваемый период)

Ф.И.О., должность работника учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (балл)		Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (балл)						Выплаты за качество выполняемых работ (балл)				Итого баллов по работнику	
					критерии									
Итого баллов:														

Списочный состав членов комиссии ___ человек, присутствовало на заседании комиссии ___ человек. Комиссия правомочна принимать решение.

Председатель комиссии: _____ /Ф.И.О./ «__» _____ 20__ г.
(личная подпись)

Члены комиссии:

_____ /Ф.И.О./
(личная подпись)

Приложение № 2
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: руководитель структурного подразделения/ заведующий отделением/ заведующий информационно-методическим учебным центром/ старший мастер/ методист

_____ за _____ 2_____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Информатизация управленческой деятельности: использование информационных технологий в управленческой деятельности	
2.	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности: отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
3.	Обновление содержания образовательных программ: все образовательных программы разработаны с участием работодателей	
4.	Организация работы по социальному партнерству: заключен договор социального партнерства	
5.	Трудоустройство выпускников: доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7%	
6.	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников: не менее 20% работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	
7.	Позиционирование учреждения: постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее - госпаблик)	
Выплаты за качество выполняемых работ		
8.	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций: не менее 50% педагогических работников, используют новые педагогические технологии или их элементы	
9.	Инициатива и творческий подход к выполнению работы: наличие обучающихся, получающих стипендии, не относящиеся к академической или социальной проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие) проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие) участие в разработке и реализации проекта	
10.	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности: обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (за одну публикацию) выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении (за одно выступление)	
11.	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтных ситуаций	

Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

«___» _____ 2_____ г.

дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: преподаватель/ мастер производственного обучения

_____ за _____ 2_____ г.
 (Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Обеспечение безопасности образовательного процесса: соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса: отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
3.	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся: качество обученности обучающихся более 50 %	
4.	Трудоустройство выпускников: доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) – не менее 67,7%	
5.	Сохранность контингента обучающихся: посещаемость обучающихся 90% и более	
6.	Достижения обучающихся: участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	
Выплаты за качество выполняемых работ		
7.	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций: Не менее 50% учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	
8.	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации: выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах	
9.	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса: проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие) проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие) участие в разработке и реализации проекта проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	

Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

«___» _____ 2_____ г.
дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: педагог-психолог/ социальный педагог / воспитатель/ педагог дополнительного образования / педагог-организатор/ руководитель физического воспитания / преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

_____ за _____ 2 _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися: отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10% и более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	
2.	Обеспечение занятости обучающихся: охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	
3.	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся: отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
4.	Достижения обучающихся: участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	
5.	Результаты выполнения программы по воспитанию кураторство направлений молодежного пространства: спортивный клуб, медиациентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)	
6.	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися: охвачено не менее 80% обучающихся реализация наставничества	
Выплаты за качество выполняемых работ		
7.	Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов: доля обучающихся, посещающих студенческие спортивный, военно-патриотический и другие клубы (не менее 30%)	
8.	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса: проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие) проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие) проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	

_____ / _____ / _____ « _____ » _____ 2 _____ г.
Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности (профессии): заведующий производством / повар/ пекарь

_____ за _____ 2 _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню: отсутствие замечаний Роспотребнадзора	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи: отсутствие замечаний Роспотребнадзора	
Выплаты за качество выполняемых работ		
3.	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд: отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	

_____ / _____ / « ____ » _____ 2 _____ г.
Должность личная подпись работника Фамилия И.О. дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: заведующий библиотекой, библиотекарь

_____ за _____ 2_____ г.
 (Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Охват читателей: не менее 80% обучающихся и работников учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.	Сохранность библиотечного фонда учреждения: более 80% библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	
Выплаты за качество выполняемых работ		
3.	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности: участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	
4.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие) использование информационных технологий в работе библиотеки	
5.	Инициатива и творческий подход к выполнению работы: участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	

_____ / _____ / _____
Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

« ____ »

дата

_____ 2_____ г.

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности (профессии): механик/ комендант/ кладовщик/ машинист по стирке белья и спецодежды/ рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания/ слесарь-ремонтник/ слесарь-сантехник/ электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования/ уборщик производственных и служебных помещений/ столяр/ дворник/сторож / водитель автомобиля/ кухонный рабочий/ буфетчик/ архивариус/ кастелянша/ гардеробщик/ дежурный по общежитию/ грузчик/ кассир/ ассистент/

_____ за _____ 2 _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

_____ г.
(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности: отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	
2.	Обеспечение сохранности имущества и его учет: отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
3.	Осуществление дополнительных работ: участие в проведении ремонтных работ в учреждении Постоянное проведение погрузочно-разгрузочные работы	
Выплаты за качество выполняемых работ		
4.	Ресурсосбережение при выполнении работ: экономия материальных средств	
5.	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала: обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	
6.	Инициатива и творческий подход к организации: предложения администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	
7.	Качество выполняемых работ: отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	
8.	Благоустройство территории учреждения: обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	

_____ / _____ / « ____ » _____ 2 _____ г.
Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: заместитель директора

_____ за _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)_____ г.
(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Обеспечение стабильного функционирования учреждения:	
	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек – 5%	
	отсутствие травм, несчастных случаев – 5%	
	отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения – 10%	
	своевременное и качественное предоставление отчетной документации – 5%	
2.	Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание	
	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%) - 5%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
3.	Обеспечение развития учреждения:	
	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне – 5%	
	организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального уровней – 5%	
	не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник» – 10%	
	организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе) – 10%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
4.	Результативность учреждения:	
	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, - не менее 30 % - 10%	
	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) - не менее 67,7 % - 10%	
	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся - 5%	
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций - 5%	

_____ / _____
Должность_____ / _____
личная подпись работника_____ / _____
Фамилия И.О.« _____ » _____ г.
дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: главный бухгалтер

_____ за _____ 2 _____ г.
 (Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения: отсутствие письменных замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан - 15%	
	соблюдения сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства – 15 %	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.	Эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов: своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний – 10%	
Выплаты за качество выполняемых работ		
3.	Эффективность финансово-экономической деятельности: исполнение в течении года кассового плана, по итогам года – бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения: 99% - 100% - 15% 95% - 98% - 10%	
	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения-10%	

_____ / _____ / _____ / _____ г.
Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

« _____ » _____ 2 _____ г.
дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: экономист/ ведущий бухгалтер/ бухгалтер / инженер-программист/ специалист по кадрам/ программист/ секретарь руководителя/ секретарь учебной части/ диспетчер образовательного учреждения/ лаборант/ специалист по ГОиЧС/ специалист по охране труда/паспортист

_____ за _____ 2 _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Соблюдение законодательства: отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
2.	Техническое и программное обеспечение, его использование в работе учреждения: стабильное функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	
3.	Оперативность: выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	
4.	Осуществление дополнительных работ: постоянно выполнение дополнительных работ	
Выплаты за качество выполняемых работ		
5.	Работа с входящей корреспонденцией: своевременная подготовка ответов	
6.	Качество выполняемых работ: отсутствие возврата документов на доработку	
7.	Инициатива и творческий подход к работе: предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов (одно предложение) участие в реализации образовательных проектов	

_____ / _____ / _____ г.
Должность

личная подпись работника

Фамилия И.О.

« ____ » _____ 2 _____ г.
дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: юристконсульт

_____ за _____ 2 _____ г.
 (Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах: соответствие подготовленных документов установленным требованиям	
2.	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное внесение изменений: отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
3.	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения: за одну консультацию	
Выплаты за качество выполняемых работ		
4.	Разрешение конфликтных ситуаций: выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85 % от общего количества за отчетный период	

_____ /
Должность_____ /
личная подпись работника_____ /
Фамилия И.О.« ____ » _____ 2 _____ г.
дата

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

по должности: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

за _____ 2 _____ г.
(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Результат профессиональной деятельности работника
1	2	3
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
1.	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность:	
	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и другие (за каждое, но не более 30)	
	не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	
	не менее 80% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	
	не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплён наставник	
2.	Взаимодействие с участниками образовательного процесса:	
	не менее 90% рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	
	количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	
	количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)	
	количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
3.	Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями:	
	не менее 50% обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых"	
	не менее 15% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность студенческого самоуправления	
	не менее 30% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	
	количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	
4.	Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях:	
	не менее 80% обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	
Выплаты за качество выполняемых работ		
5.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий:	
	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	
6.	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной:	
	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмена опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	

	участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)	
--	--	--

_____ /
Должность

_____ /
личная подпись работника

_____ /
Фамилия И.О.

« _____ » _____ 2 _____ г.
дата

Приложение № 3
к Положению о порядке установления
выплат стимулирующего характера

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: руководитель структурного подразделения/ заведующий отделением/ заведующий информационно-методическим учебным центром/ старший мастер/ методист

за _____ 2 _____ г.

(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем директора	Установленное комиссией количество баллов
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Информатизация управленческой деятельности: использование информационных технологий в управленческой деятельности	10		
2.	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности: отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов (по результатам проверки)	10		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Обновление содержания образовательных программ: все образовательных программы разработаны с участием работодателей	10		
4.	Организация работы по социальному партнерству: заключен договор социального партнерства	10		
5.	Трудоустройство выпускников: доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) не менее 67,7%	20		
6.	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников: не менее 20% работников прошли стажировку, курсы повышения квалификации за последний год	10		
7.	Позиционирование учреждения: постоянное освещение деятельности учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения, публикации в официальных сообществах учреждения в социальных сетях (далее - госпаблик)	25		
Выплаты за качество выполняемых работ				
8.	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций: не менее 50% педагогических работников, используют новые педагогические технологии или их элементы	20		
9.	Инициатива и творческий подход к выполнению работы: наличие обучающихся, получающих стипендии, не относящиеся к академической или социальной	10		
	проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	5		
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	5		
	участие в разработке и реализации проекта	25		
10.	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности: обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (за одну публикацию)	15		
	выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении (за одно выступление)	10		
11.	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтных ситуаций	10		
	ИТОГО баллов:	X		

Должность

личная подпись курирующего зам. директора

Фамилия И.О.

дата

«___» _____ 2 _____ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: преподаватель/мастер производственного обучения

(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

за _____ 2_____ г.
(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем директора	Количество баллов, установленное комиссией
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Обеспечение безопасности образовательного процесса: соблюдение правил, норм и инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее - СанПиН)	10		
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса: отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся: качество обученности обучающихся более 50 %	10		
4.	Трудоустройство выпускников: доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) – не менее 67,7%	20		
5.	Сохранность контингента обучающихся: посещаемость обучающихся 90% и более	10		
6.	Достижения обучающихся: участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	10		
Выплаты за качество выполняемых работ				
7.	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций: Не менее 50% учебных занятий проводятся с использованием новых педагогических технологий или их элементов один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	10 10		
8.	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации: выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках, деловых программах	10		
9.	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса: проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие) проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие) участие в разработке и реализации проекта проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	10 10 25 5		
ИТОГО баллов:		X		

Должность

личная подпись курирующего
заместителя директора

Фамилия И.О.

дата

«___» _____ 2_____ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: педагог-психолог/ социальный педагог / воспитатель/ педагог дополнительного образования / педагог-организатор/ руководитель физического воспитания / преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины _____ за _____ 2____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем руководителя	Установленное комиссией количество баллов
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися: отсутствие обучающихся или снижение доли обучающихся на 10% и более за отчетный период, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере	20		
2.	Обеспечение занятости обучающихся: охват всех обучающихся, состоящих на профилактическом учете, а также всех несовершеннолетних обучающихся внеурочной занятостью	20		
3.	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся: отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
4.	Достижения обучающихся: участие в муниципальных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20		
5.	Результаты выполнения программы по воспитанию кураторство направлений молодежного пространства: спортивный клуб, медиацентр, клуб Большой перемены и другие (за одно, но не более 30)	10		
6.	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися: охвачено не менее 80% обучающихся	10		
	реализация наставничества	10		
Выплаты за качество выполняемых работ				
7.	Организация деятельности студенческого спортивного, военно-патриотического и других клубов: доля обучающихся, посещающих студенческие спортивный, военно-патриотический и другие клубы (не менее 30%)	50		
8.	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса: проведение мероприятий с обучающимися за рамками классного руководства, кураторства (за одно мероприятие)	10		
	проведение мероприятий по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся (за одно мероприятие)	10		
	проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном», «Семьеведение» (за одно, но не более 20)	5		
	ИТОГО баллов:	X		

_____ / _____
Должность_____ / _____
личная подпись курирующего
заместителя директора_____ / _____
Фамилия И.О.« _____ » _____ 2____ г.
дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности (профессии): заведующий производством / повар/ пекарь

_____ за _____ 2 _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

_____ г.
(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем директора	Количество баллов, установленное комиссией
1	2	3	4	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню: отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи: отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30		
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд: отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	30		
ИТОГО баллов:		X		

_____ / _____ / _____ г.
Должность

личная подпись курирующего заместителя директора

Фамилия И.О.

« _____ » _____ 2 _____ г.
дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: заведующий библиотекой, библиотекарь

_____ за _____ 2 _____ г.
 (Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем директора	Количество баллов, установленное комиссией
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Охват читателей: не менее 80% обучающихся и работников учреждения, пользуются библиотечным фондом учреждения, а также к подключенной в учреждении электронной библиотечной системе	20		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
2.	Сохранность библиотечного фонда учреждения: более 80% библиотечного фонда сохраняются и используются в учреждении	30		
Выплаты за качество выполняемых работ				
3.	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности: участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства	20		
4.	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: проведение выставок, бесед, встреч (за одно мероприятие) использование информационных технологий в работе библиотеки	3 10		
5.	Инициатива и творческий подход к выполнению работы: участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках (одно мероприятие)	3		
	ИТОГО баллов:	X		

_____ / _____ / _____ г.
Должностьличная подпись курирующего
заместителя директора

Фамилия И.О.

«___» _____ 2 _____ г.
дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности (профессии): механик/ комендант/ кладовщик/ машинист по стирке белья и спецодежды/ рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания/ слесарь-ремонтник/ слесарь-сантехник/ электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования/ уборщик производственных и служебных помещений/ столяр/ дворник/сторож / водитель автомобиля/ кухонный рабочий/ буфетчик/ архиварис/ кастелянша/ гардеробщик/ дежурный по общежитию/ грузчик/ кассир/ ассистент

_____ за _____ 2 _____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже) (оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем директора	Количество баллов, установленное комиссией
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения, пожарной безопасности:			
	отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов, аварий и аварийных ситуаций	40		
2.	Обеспечение сохранности имущества и его учет:			
	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Осуществление дополнительных работ:			
	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	20		
	Постоянное проведение погрузочно-разгрузочные работы	20		
Выплаты за качество выполняемых работ				
4.	Ресурсосбережение при выполнении работ:			
	экономия материальных средств	10		
5.	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала:			
	обеспечение бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20		
6.	Инициатива и творческий подход к организации:			
	предложения администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов (за одно предложение)	5		
7.	Качество выполняемых работ:			
	отсутствие замечаний к качеству выполняемых работ	10		
8.	Благоустройство территории учреждения:			
	обслуживание спортивного городка, зеленой зоны ландшафтного дизайна	30		
	ИТОГО баллов:	X		

_____ /
Должность

_____ /
личная подпись курирующего
заместителя директора

_____ /
Фамилия И.О.

« _____ » _____ 2 _____ г.
дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: заместитель директора

за _____ 2 _____ г.

(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельный размер выплат к должностному окладу (%)	Установленный директором размер выплат к должностному окладу (%)
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.	Обеспечение стабильного функционирования учреждения:		
	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5	
	отсутствие травм, несчастных случаев	5	
	отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10	
	своевременное и качественное предоставление отчетной документации	5	
2.	Организация проведения мероприятий, включенных в государственное задание		
	организация мероприятий, включенных в перечни мероприятий, утвержденные учредителем (за каждую единицу, но не более 25%)	5	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
3.	Обеспечение развития учреждения:		
	организация участия педагогов в профессиональных конкурсах, мероприятиях на региональном уровне	5	
	организация участия обучающихся в мероприятиях муниципального и регионального уровней	5	
	не менее 50 % педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»	10	
	организация работы филиалов, загородных баз, оздоровительных лагерей (за каждую единицу, для заместителей по административно-хозяйственной работе)	10	
Выплаты за качество выполняемых работ			
4.	Результативность учреждения:		
	доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения, - не менее 30 %	10	
	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной специальности (профессии) - не менее 67,7 %	10	
	доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 1 % от общего количества обучающихся	5	
	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5	
	Итого:	X	

Должность

личная подпись непосредственного руководителя

Фамилия И.О.

дата

/_____ / «_____» _____ 2 _____ г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: главный бухгалтер

_____ за _____ 2_____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (%)	Установленный директором размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (%)
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.	Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с действующим законодательством, учетной политикой учреждения: отсутствие письменных замечаний, претензий учредителя, руководителя учреждения, граждан	15	
	соблюдения сроков представления финансовой отчетности, соответствие сданных отчетных документов нормам законодательства	15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
2.	Эффективность работы по устранению замечаний надзорных органов: своевременное выполнение согласованных с учредителем планов мероприятий по устранению замечаний	10	
Выплаты за качество выполняемых работ			
3.	Эффективность финансово-экономической деятельности: исполнение в течении года кассового плана, по итогам года – бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения: 99% - 100% 95% - 98%	15 10	
	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов к осуществлению финансово-экономической деятельности учреждения	10	
	ИТОГО баллов:	X	

_____ / _____ / _____ г.
Должностьличная подпись непосредственного
руководителя

Фамилия И.О.

« ____ » _____ 2_____ г.
дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: юристконсульт

_____ за _____ 2_____ г.
(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, установленное директором
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах: соответствие подготовленных документов установленным требованиям	20	
2.	Подготовка локальных нормативных актов учреждения и своевременное внесение изменений: отсутствие замечаний надзорных органов по своевременной актуализации локальных нормативных актов	30	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
3.	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения: за одну консультацию	5	
Выплаты за качество выполняемых работ			
4.	Разрешение конфликтных ситуаций: выиграно судебных дел, заключено мировых соглашений не менее 85 % от общего количества за отчетный период	30	
ИТОГО баллов:		X	

_____ / _____ / _____ г.
Должностьподпись курирующего заместителя
директора (непосредственного)

Фамилия И.О.

«_____» _____ 2_____ г.
дата

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по должности: советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

(Ф.И.О. полностью, в родительном падеже)

за _____ 2 _____ г.
(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Количество баллов, выставленных курирующим заместителем директора	Количество баллов, установленное комиссией
1	2	3	4	5
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность:			
	действуют пространства для обучающихся: студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиасектор, клуб Большой перемены, Добро.Центр и другие (за каждое, но не более 30)	10		
	не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, вовлечены в общественно полезную деятельность	10		
	не менее 80% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, охвачены дополнительным образованием	20		
	не менее 90% обучающихся от общего количества, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых организовано индивидуальное сопровождение, закреплен наставник	30		
2.	Взаимодействие с участниками образовательного процесса:			
	не менее 90% рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию	20		
	количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5		
	количество договоров, заключенных с социальными партнерами: общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес-сообществами, филармониями, библиотеками и прочими (за каждый, но не более 20)	5		
	количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (за каждое, но не более 20)	5		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
3.	Организация взаимодействия с молодежными общественными объединениями:			
	не менее 50% обучающихся от общего контингента вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи "Движение первых"	20		
	не менее 15% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность студенческого самоуправления	10		
	не менее 30% обучающихся от общего контингента вовлечены в деятельность волонтерского движения	10		
	количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров (за каждое, но не более 20)	5		
4.	Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях:			
	не менее 80% обучающихся от общего контингента приняли участие в программах, проектах всероссийского уровня	20		
Выплаты за качество выполняемых работ				
5.	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий:			
	количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и прочее (за каждую единицу, но не более 20)	5		
6.	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной:			
	количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмена опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне (за каждое, но не более 15)	5		
	участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований,	5		

	сопровождении педагогической практики студентов, в грантовых и молодежных конкурсах, наставничество (за каждое, но не более 20)			
	ИТОГО баллов:	X		

Должность

_____ / _____ /

*личная подпись курирующего
заместителя директора*

_____ /

Фамилия И.О.

«_____» _____ 2_____ г.

дата