

СОГЛАСОВАНО:

Председатель  
профсоюзного комитета

 Н.Е. Шадиева

« 25 » октября 2024г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБПОУ СО  
«Красноармейский государственный  
техникум им. Н.Н. Пенина»

  
 Е.А. Ладыгина

« 25 » октября 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

(изменения от 25.10.2024 года)

Вступает в силу с 01.01.2025 года

### об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Самарской области «Красноармейский  
государственный техникум имени Героя Социалистического Труда  
Николая Никифоровича Пенина»

## Общие положения

1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Красноармейский государственный техникум имени Героя Социалистического Труда Николая Никифоровича Пенина» (далее- Учреждение).

2. Настоящее положение разработано в соответствии:

- Уставом ГБПОУ СО «Красноармейский государственный техникум им. Н.Н. Пенина»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в дейст. ред);
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (в дейст. ред.)"Об образовании в Российской Федерации"
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в дейст. ред);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в дейст. ред);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н от 31.07.1998 (в дейст. ред) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в дейст. Ред);
- Бюджетным кодексом Российской Федерации ;
- Законом Самарской области от 14.12.2004 №158-гд (в дейст. ред) «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред);
- Постановлением Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической,

медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты» (в дейст. ред);

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 года № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области (в дейст. ред);

- Постановлением Правительства Самарской области от 03.08.2021 года № 538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» (в дейст. ред.);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 30 - од «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки (в дейст. ред);

- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г № 354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности» (в дейст. ред);

- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (в дейст. ред);

- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда)»;

- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов Министерства образования и науки Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022г. № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность

труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»,

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.01.2000 N 7 "О введении в действие Перечня профессий начального профессионального образования",

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.10.2013 N 1199 "Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования",

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования",

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2015 N 1040 "Об утверждении общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере образования, науки и молодежной политики, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) государственным (муниципальным) учреждением".

Другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

## **1. Оплата труда работников**

1.1. Оплата труда работников Учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

1.2. Заработная плата работников учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.3.1. Базовой части, в которую включается оплата труда работников учреждения по штатному расписанию исходя из должностных окладов (окладов) и тарификации.

1.3.2. Специальная часть, в которую включаются компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иные обязательные выплаты.

1.3.3. Стимулирующая часть, которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению

качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу, в том числе директору Учреждения.

1.4. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Должностные оклады специалистам, работающим в сельской местности, устанавливаются выше утвержденных постановлением Правительства Самарской области на 25%.

1.8. В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с распорядительными документами Учреждения.

1.9. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.10. Должностные оклады (оклады) работников учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.11. Среднемесячная заработная плата директора и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.12. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

## **2. Условия оплаты труда директора техникума, начальника финансово-экономического отдела и старшего мастера.**

2.1. Оплата труда директора Учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директора Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

2.2. Должностные оклады начальника ФЭО и старшего мастера установлены в соответствии с показателями отнесения учреждения к группе по оплате труда.

2.3. С учетом условий труда директору Учреждения, начальнику ФЭО и старшему мастеру производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и средней заработной платы работников, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

2.5. Стимулирующие выплаты начальника ФЭО и старшего мастера Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Размеры стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливаются и выплачиваются работодателем (учредителем), начальнику ФЭО и старшему мастеру Учреждения – директором Учреждения.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

-доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- доплата за работу в ночное время;

-доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплата за сверхурочную работу;

-доплата за совмещение профессий (должностей);  
-доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

-доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-доплата за выполнение работ различной квалификации;

-доплата за работу специалистам, работающим в сельской местности

-доплата женщинам, работающим в сельской местности за сокращенное рабочее время.

-доплата педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в таблице пункта 10.2. Соглашения по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области в текущей редакции, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

-доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников. Доплата утверждается ежегодно на 1 сентября нового учебного года и действуют не более 12 месяцев;

-выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

-выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования  
Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования.

	Надбавка в процентах к должностному окладу (окладу)
За ученую степень доктора наук	25%
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	10%

При наличии у работника ученой степени, надбавка выплачивается как по основному месту работы, так и по совместительству.

При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

Выплата надбавки работникам, имеющим почетные звания, производится только по основной работе.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания, выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук - с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания.

3.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается доплата в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада) по результатам СОУТ.

3.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.6. Сторожакам (вахтерам), устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

Нормой для мужчин с часовой ставкой является 40-часовая рабочая неделя, для женщин - 36-часовая рабочая неделя.

3.7. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 %, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной



трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 ТК.РФ).

3.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

Согласно статьи 152 Трудового кодекса РФ, при расчёте оплаты сверхурочной работы берётся в расчёт не только оклад или часовая ставка, но и иные выплаты, включая премии, надбавки, доплаты и прочее.

Оплата за сверхурочную работу производится один раз в квартал.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, с учётом постановления Конституционного Суда РФ № 26 — П от 28.06.2018 года.

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.

3.10. Женщинам, работающим на селе в соответствии с пунктом 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю, в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.11. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 3000 (три тысячи) рублей за классное руководство.

3.12. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом)

устанавливается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 (сто) рублей в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

3.13. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные денежные выплаты в размере 2500 (две тысячи пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогических работников. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности. Денежная выплата производится пропорционально отработанному времени педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы. Денежная выплата учитывается при определении среднего заработка.

3.14. За выполнение функций классного руководителя (кураторство) педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере 10 000 (десять тысяч) рублей, состоящее из части вознаграждения, выплачиваемой за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство из федерального бюджета Российской Федерации осуществляется не позднее последнего дня текущего месяца.

3.15. Молодым педагогическим работникам, в возрасте не старше 35 лет, устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (пяти тысяч) рублей. Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности. При исчислении срока данной выплаты, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

3.16. Педагогам-психологам устанавливаются ежемесячные денежные выплаты в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей на ставку

заработной платы.

Денежные выплаты производятся педагогам-психологам, осуществляющим свою деятельность по месту их основной работы, в том числе работникам, выполняющим другую регулярную оплачиваемую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы.

Денежные выплаты осуществляются на ставку заработной платы пропорционально количеству занимаемых педагогами-психологами ставок и учитываются при определении среднего заработка. Выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.17. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячная федеральная доплата в размере 5000 (пять тысяч) рублей

3.18. Конкретный размер доплат компенсационного характера устанавливается приказом директора Техникума.

3.19. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

3.20. Доплаты производятся при достаточном финансировании.

3.21. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на определенный период времени месяц, квартал, полугодие, год или на выполнение конкретного объема работ. По окончании периода компенсационная выплата отменяется или устанавливается вновь, размер выплаты может меняться в соответствии с проделанной работой

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

4.1. Выплаты стимулирующего характера работников учреждения по итогам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера работников производятся по итогам работы за период и зависят от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения.

4.2. Виды, порядок и размер выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения, кроме руководителя, а также условия их осуществления производятся на усмотрение директора учреждения, исходя из выполнения работ, требующих предельного сосредоточения, интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных.

Не менее 50% стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется директором Учреждения самостоятельно в виде надбавок и доплат, остальная часть стимулирующего фонда оплаты труда выплачивается ежемесячно, согласно критериям (листам оценивания) или

за выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия на качественное выполнение работ за период (месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за эффективность и результативность при выполнении особо важных и сложных задач;

- единовременная премия;

- надбавка за классность водителям автомобиля

4.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается исходя из контингента – до 50% стимулирующей части ФОТ и может быть установлена с первых дней работы в должности.

4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется отдельно между тремя категориями работников: руководитель учреждения, педагогические работники и АПХ работники, в том числе начальник ФЭО и старший мастер.

4.5.1 Порядок установления стимулирующих выплат и материальной помощи директору Учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору учреждения из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются на основании распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 № 354-р "Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности", в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, первичного учётного документа (приказа).

4.5.2 Стимулирующая часть ФОТ АХП работников распределяется следующими пропорциям:

- начальник ФЭО и старший мастер – не менее 35%;

- другие АХП работники Учреждения – не менее 15% стимулирующей части ФОТ.

4.6. Критерии и показатели результативности труда работников утверждаются директором учреждения на календарный год в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Красноармейский государственный техникум имени Героя Социалистического Труда Николая Никифоровича Пенина»

4.7. В соответствии с установленными критериями работники два раза в год предоставляют Комиссии учреждения материалы по

самоанализу деятельности до 15 сентября и до 15 января.

Комиссия в пятидневный срок после получения материалов самоанализа рассматривает показатели деятельности работников, оформляет протокол и предоставляет директору. Директор до 25 сентября и до 25 января издает приказ об установлении стимулирующих выплат по итогам расчетного периода восьми месяцев текущего года (январь-август) и по итогам расчетного периода четырех месяцев предыдущего года (сентябрь-декабрь).

4.8. Назначение разовых стимулирующих выплат производится по окончании календарного месяца либо учебного периода.

Выплаты стимулирующего характера работникам рассчитываются по бальной системе по формуле:

$$\begin{array}{l} \text{Выплаты} \\ \text{стимулирующего} = \\ \text{характера} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Общий фонд премирования} \\ \text{в данном периоде всех} \\ \text{работников} : \end{array} \begin{array}{l} \text{Общее количество} \\ \text{баллов всех} \\ \text{работников в периоде} \end{array}$$

x сумма баллов работника за период.

4.9. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам:

при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

4.10. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

4.11. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

4.12. Руководитель учреждения имеет право досрочно отменить выплату надбавок, предупредив об этом другую сторону в письменной форме.

## **5. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, год)**

5.1. Премирование работников учреждения по итогам работы

производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

5.2. Поощрительные выплаты (премии) назначаются приказом директора за счёт средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премирование работников Учреждения осуществляется за год, полугодие, квартал, месяц, либо при наступлении знаменательного события, при условии качественной работы.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения, либо отдельным работникам.

Педагогические работники Учреждения, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Размер и периодичность премирования работников определяется директором единолично.

5.3. Премирование работников производится за счёт и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, а также за счёт и в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

5.4. Размер премии по итогам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов директора учреждения.

5.5. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

5.6. Премия осуществляется если стаж работы в Учреждении не менее 4 месяцев.

5.7. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных

(цифровых) показателях.

## **6. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы**

6.1. С первых дней работы в должности, работникам может выплачиваться ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы, которая устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

6.2. Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

- высокое профессиональное мастерство;

- сложность и важность выполняемой работы;

- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

6.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Предельным размером указанная надбавка не ограничивается. Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем (учредителями) учреждения.

Надбавка, выплачиваемая в процентах, начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок. Выплачивается одновременно с должностным окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

## **7. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей**

7.1. Виды, порядок и размер выплат стимулирующего характера для водителей, а также условия их осуществления производятся принимается директором учреждения, исходя из выполнения работ, требующих предельного сосредоточения, интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных.

7.2. Надбавки за классность устанавливаются водителям автомобилей:

1 класса (водители транспортных средств категории «В», «С», «Д» и «Е»)- 25 процентов оклада;

2 класса (водители транспортных средств категории «В», «С» и «Д»)-10 процентов оклада.

7.3. Надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с окладом.

7.4. При постановке закрепленного за водителем автомобиля на ремонт или техническое обслуживание, водитель привлекается для работы по специальности на другом автомобиле.

7.5. В случае перевода водителя автомобиля на работу по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля в связи с производственной необходимостью, надбавка за классность за все время перевода водителю не выплачивается.

## **8. Порядок индексации заработной платы**

8.1. Порядок индексации заработной платы разработан в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Индексация заработной платы (далее - индексация и зарплата) обеспечивает повышение уровня реального содержания зарплаты работников.

8.3. Причинами индексации являются:

- Изменение установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

- Изменение установленной законодательством Российской Федерации величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в месте нахождения работодателя.

- Изменение индекса потребительских цен за установленный период.

- В иных случаях, установленных действующим законодательством.

8.4. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

8.5. Надбавки и доплаты в абсолютной величине, премии, компенсации индексации не подлежат.

8.6. Представителями работников является первичная профсоюзная организация.

8.7. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;

- необходимость дорогостоящего лечения;

- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара,



землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;

-происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

-тяжелая болезнь или смерть работника, или близких родственников работника (супруга, детей, родителей);

-юбилейные даты: 25 лет, 30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет со дня рождения - в размере 2 000 рублей;

-вступление в брак, рождение ребенка;

-другие уважительные причины.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

9.2. Работникам Учреждения, заработная плата которых с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

9.3. Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

*Лист оценивания  
результативности и эффективности (качества) работы  
Старшего мастера*

\_\_\_\_\_ 202 \_\_\_\_\_ года

*Максимальная сумма баллов — 75 баллов*

**ФНО** \_\_\_\_\_

Показатель	Критерии	Кол-во баллов	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1. Результативность деятельности по развитию талантов обучающихся	1.1. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, Всероссийского чемпионатного движения и Абилимпике, олимпиадах, Дельфийских играх За участие в мероприятии уровень не ниже окружного В случае наличия призовых мест	3 5	5	-	
	1.2. Результаты участия обучающихся в соревнованиях, конкурсах (кроме конкурсов профессионального мастерства, Всероссийского чемпионатного движения и Абилимпике, олимпиад, Дельфийских игр), фестивалях и других мероприятиях За участие в мероприятии уровень не ниже окружного В случае наличия призовых мест	3 5	5	-	
	1.3. Наличие обучающихся, ставших победителями и призерами чемпионатов «Молодые профессионалы» (Всероссийское чемпионатное движение России)	5 0	5	-	
2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	2.1. Доля обучающихся, прошедших обучение по профессиональным образовательным программам в рамках сетевого взаимодействия в общем количестве обучающихся: от 3% до 5 % от 5 до 15 % 15 % и выше	1 2 3	3	3 (охвачено 85 обуч-ся, что составляет 50 %)	
	2.2. Доля обучающихся с применением дуальной технологии составляет более 10% более 30% более 50%	2 3 4	4	4	

	2.3. Доля обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования на основе договоров о целевом обучении в общей численности обучающихся по образовательным программам СПО, соответствует или превышает декомпозированные учреждение показатели	5 0	5	5	
	2.4 Заключение договоров о социальном партнёрстве, направление на производственную практику обучающихся с предприятиями, организациями, учреждениями через электронно-цифровую платформу «Работа в России»	5	5	5	
	2.5. Использование цифровой образовательной среды в образовательном процессе превышает показатель, установленный в учреждении Неиспользование цифровой образовательной среды в образовательном процессе	2 0	2	2	
	2.6 Доля выпускников, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям, соответствует или превышает декомпозированные учреждение показатели	4 0	4	4	
	2.7 Доля трудоустроенных (кавал занятости «трудоустройство») выпускников: 64 % от 65 до 79 % более 80 %	2 5 8	8	8	
3. Результативность организационно-методической деятельности педагога	3.1. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня) За участие в каждом мероприятии: - уровень района - уровень округа - уровень области, РФ	1 2 3	6	3	
	3.2 Качественная подготовка документации, необходимой для осуществления учебно-производственной деятельности образовательного учреждения	5	5	5	
	3.3. Наличие дополнительных нагрузок	4	4	4	
	3.4 Организация и осуществление профориентационной работы	5	5	5	

	3.5. Наличие квалификационной категории За наличие высшей категории За наличие первой категории Отсутствие квалификационной категории	5 3 -2	5	- В должно сти старшег о мастера менее 2-х лет (с 01.06.2 024 г.)	
	3.6. Прохождение курсов повышения квалификации не менее 36 часов Прохождение курсов повышения квалификации менее 36 часов	2 0	2	2	
4. Оценка качества выполнения работ	4.1 Отсутствие дисциплинарных высказаний	1 0	1	1	
	4.2 Отсутствие обоснованных замечаний со стороны участников образовательного процесса	1 0	1	1	
<b>ИТОГО</b>		75	52		

*Директор:*

*Ознакомлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Начальника финансово-экономического отдела*

202 года

*Максимальная сумма баллов - 75 баллов*

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка руководителя
1	Эффективность экономических расчетов и расходования бюджетных и внебюджетных средств	10		
4	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	10		
3	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции, в соответствии с планом учреждения	10		
4	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий приказов руководителя	10		
5	Интенсивность по разработке проектов, нормативных документов (положений приказов, договоров, отчетов и т.д.)	10		
6	Интенсивность и своевременность содействия и обеспечения платных образовательных услуг	5		
7	Обеспеченность контроля и достоверный учет имущества и материальных ценностей учреждения	5		
8	Организация процесса создания, доставки, рассылки отчетности контролирующим органом	5		
9	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	5		
10	Высокая результативность выполнения наиболее сложных (внеочередных) работ и достижения высоких показателей	5		
	<b>ИТОГО</b>	<b>75</b>		

*Директор:*

*Ознакомлен:*

**Лист оценивания результативности и эффективности (качества) работы  
Экономиста**

202 \_\_\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 40 баллов*

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Эффективность экономических расчетов и расходования бюджетных средств	5		
2	Обеспеченность контроля и достоверный учет имущества и материальных ценностей учреждения, контроль материально-ответственных лиц за правильностью учета вверенных им материальных ценностей	5		
3	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции, в соответствии с планом учреждения	5		
4	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий приказов руководителя	5		
5	Своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств	5		
6	За результативность работы с внебюджетными средствами	5		
7	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5		
8	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	5		
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>		

*Члены комиссии:*

*Ознакомлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Контрактного управляющего*

202 года

*Максимальная сумма баллов - 40 баллов*

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	5		
2	Эффективность (экономия) расходования бюджетных средств при заключении договоров	10		
3	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции, в соответствии с планом учреждения	5		
4	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий приказов руководителя	5		
5	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	5		
6	За высокую результативность выполнения внеочередных обязанностей	5		
7	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	5		
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>		

*Члены комиссии:*

*Откомлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Специалиста по кадрам*

202 \_\_\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 40 баллов*

*ФИО* \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных	10		
2	Осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции, в соответствии с трудовым законодательством	10		
3	Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий приказов руководителя	5		
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам трудового права	5		
5	За высокую результативность выполнения внеочередных обязанностей	5		
6	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	5		
	<b>ИТОГО</b>	<b>40</b>		

*Члены комиссии:*

*Откомлен:*



*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Команданта общежития*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 20 баллов*

*ФИО* \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Осуществление ежедневного контроля за наличием и состоянием имущества общежития. Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий при эксплуатации и содержании имущества общежития в соответствии с требованиями нормативных документов	4		
2	Экономия электроэнергии и воды. (динамика расходования энергоресурсов относительно аналогичного предыдущего периода)	3		
3	Организация оперативной работы с коммунальными службами и хозяйствами для оперативного предотвращения и устранения технических неполадок	3		
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, предписаний в части организации жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	3		
5	Отсутствие случаев бытового травматизма сотрудников и проживающих общежития	4		
6	Уровень этики общения с участниками образовательного процесс	3		
	<b>ИТОГО</b>	<b>20</b>		

*Члены комиссии:*

*Отнакомлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Завхоза*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 5 баллов*

**ФНО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей	1		
2	Своевременное обучение по допуску на осуществление контроля ПБ, ОТ, теплоустановок	1		
3	Своевременное списание пришедших в негодность оборудования, мебели; списание материалов	1		
4	Своевременная подготовка заявок на пополнение материальных запасов для работы учреждения	1		
5	Организация своевременного ремонта и проведения госпроверок оборудования	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>		

*Члены комиссии:*

*Ошакамлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Водителя*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 5 баллов*

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Обеспечение безопасных санитарно-гигиенических условий организации при эксплуатации транспортного средства	1		
2	Рациональное использование топлива (отсутствие случаев расхода топлива сверх утвержденных норм.)	1		
3	Отсутствие протоколов за нарушение ПДД и высокий уровень исполнительской дисциплины	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний в части организации жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	1		
5	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>		

*Члены комиссии:*

\_\_\_\_\_

*Ознакомлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества)  
работы Уборщика служебных помещений*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 5 балла*

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Качественная работа на более сложных по сравнению с другими участках работы (обслуживание туалетных комнат, ремонтируемых помещений, особо загрязненных участков и др. сложных объектов)	1		
2	Рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	1		
3	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний в части организации жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	1		
5	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>		

*Члены комиссии:*

*От зам. деп:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества) работы  
Вахтера в учебном городке (учебный корпус)*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

Максимальная сумма баллов - 10 баллов

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в создании условий для сохранения здоровья и жизни обучающихся и сотрудников	2		
2	Оперативность выполнения заданий администрации	2		
3	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний в части организации жизни и здоровье обучающихся и сотрудников	3		
5	Уровень этики общения с участниками образовательного процесс	2		
	<b>ИТОГО</b>	<b>10</b>		

*Члены комиссии:*

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

*Откомлен:*

*Лист оценивания результативности и эффективности (качества) работы  
Вахтера в общежитии*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

**Максимальная сумма баллов - 5 баллов**

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в создании условий для сохранения здоровья и жизни обучающихся и сотрудников	1		
2	Оперативность выполнения заданий администрации	1		
3	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний в части организации жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	1		
5	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>		

*Члены комиссии:*

*Ознакомлен:*

*Лист оценивания  
результативности и эффективности (качества)  
работы Рабочего по комплексному обслуживанию зданий*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 5 баллов*

**ФИО** \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	За оперативность выполнения заданий и устранения технических неполадок	1		
2	Своевременный и качественный ремонт инвентаря в соответствии с требованиями	1		
3	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по использованию сохранности имущества	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний в части организации жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	1		
5	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>		

**Члены комиссии:**

**Ознакомлен:**

*Лист оценивания  
результативности и эффективности (качества)  
работы Сторожа*

\_\_\_\_\_ 202\_\_ года

*Максимальная сумма баллов - 5 баллов*

*ФИО* \_\_\_\_\_

№ п/п	Критерии оценивания	Максимальный балл	Самооценка	Оценка комиссии
1	Участие в создании условий для сохранения здоровья и жизни обучающихся и сотрудников	1		
2	Оперативность выполнения заданий администрации	1		
3	Отсутствие нарушений по соблюдению правил и норм по сохранности имущества	1		
4	Отсутствие обоснованных жалоб, предписаний в части организации жизни и здоровья обучающихся и сотрудников	1		
5	Уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1		
	<b>ИТОГО</b>	<b>5</b>		

*Члены комиссии:*

*Откоманд:*