

Приложение № 10
к коллективному договору КГБПОУ
«Назаровский аграрный техникум им. А.Ф.
Вепрева» от «26» декабря 2022 г.

Согласовано:
Председатель
Первичной профсоюзной
Организации

 _____ /Г.Г. Орлова

« 23 » октябре 2023 год

Утверждаю:
И.о. директора КГБПОУ «Назаровский
аграрный техникум им А.Ф. Вепрева»



_____ /М.Ф. Пузенко

« 23 » октябре 2023 год

Положение
о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева»

г. Назарово, 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

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

- Постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-П "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края"

- Постановлением Правительства Красноярского края от 13 июня 2023 г. N 503-п "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы 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»;

- Приказом министерства образования Красноярского края от 12.10.2023 № 52-11-04 «О внесении изменений 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 образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края»;

- Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева».

1.2. Выплаты стимулирующего характера производятся с целью:

поощрения работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева» (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 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. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе общественных советов учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

1.7. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

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

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

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. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников.

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, предусмотренных в настоящем Положении, 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. Полномочия по распределению стимулирующих выплат возложены на комиссию по распределению выплат, в состав которой в обязательном порядке входит представитель профсоюзной организации трудового коллектива.

3.2. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, состав комиссии по распределению стимулирующих выплат назначается приказом директора Учреждения.

3.3. Стимулирующие выплаты для каждого работника рассматриваются и устанавливаются комиссией по распределению части фонда оплаты труда работников Учреждения, оформляются письменно протоколом, приказом и подписываются работником и работодателем.

3.4. Председатель комиссии:

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

3.5. Секретарь комиссии:

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

3.6. Члены комиссии:

рассматривают 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;

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.

3.7. Заседания комиссии носят открытый характер. Оценка результативности и качества труда работников проводится путем устного обсуждения и анализа оценочных листов, 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, оформляется протоколом результативности и качества труда работников Учреждения для установления выплат стимулирующего характера 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.

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

4. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Комиссия устанавливает выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения в баллах, в соответствии с утвержденными Положением об оплате труда работников Учреждения критериями оценки результативности и качества труда работников Учреждения, с учетом самооценки работника, утверждает итоговый балл на заседании и доводит информацию до сведения работников.

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.

4.3. Работник вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней после ознакомления с протоколом заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Комиссии обязана:

принять и рассмотреть письменное заявление работника о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;

вынести в течение 3-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;

предоставить письменное решение комиссии директору Учреждения.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания и (или) факта допущения технических ошибок, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Форма, по которой может быть подана апелляция, приведена в приложении № 3 к Положению.

4.4. 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.

4.5. Работники ежеквартально собственноручно заполняют листы самооценки в соответствии с формой, установленной в Приложении № 2 к настоящему Положению (с приложением при необходимости подтверждающих документов) и предоставляет комиссии по распределению стимулирующих выплат в срок до 20 числа (включительно), последнего месяца каждого квартала.

4.6. В случае если период подачи оценочных листов профессиональной деятельности выпадает на выходные или нерабочие праздничные дни, работники обязаны их подать в предшествующий рабочий день указанного периода.

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

Однако, работник вправе подать в комиссию оценочный лист за прошедший оцениваемый квартал в последний месяц следующего квартала, в соответствии с формой, установленной в Приложении № 2 к Положению.

4.7. Комиссия до 25 числа (включительно) последнего месяца каждого квартала проводит анализ результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера.

4.8. Комиссия для принятия обоснованного решения оставляет за собой право затребовать от работников подтверждающие данные, представленные в оценочных

листах.

4.9. Секретарь комиссии до 28 числа (включительно) оцениваемого квартала составляет протокол результативности и качества труда работников по результатам оценки комиссии.

4.10. Председатель Комиссии по распределению стимулирующих выплат передает на утверждение директору Учреждения не позднее 28 числа последнего месяца оцениваемого квартала утвержденный Комиссией протокол заседания Комиссии с указанием конкретных баллов для назначения каждому работнику выплат за результативность и качество работы и стоимости баллов по категориям персонала.

4.11. Директор Учреждения на основании протокола заседания Комиссии в срок до 29 числа оцениваемого квартала издает приказ с указанием конкретных размеров стимулирующих выплат каждому работнику.

4.12. Выплаты стимулирующего характера работникам при увольнении, за период их временной нетрудоспособности, занятым на условиях совместительства, на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ с обязательным приложением оценочного листа, заполненного работником.

4.13. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работнику при увольнении одновременно с причитающимися выплатами в день увольнения работника.

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.
- изменение (уменьшение) фонда оплаты труда (снижение для всех категорий работников пропорционально или отмена стимулирующих выплат для всех категорий работников, утверждается приказом директора колледжа на основании

аналитической записки главного бухгалтера);

- изменение (уменьшение) объема средств от приносящей доход деятельности (снижение для всех категорий работников пропорционально или отмена стимулирующих выплат для всех категорий работников, утверждается приказом директора колледжа на основании аналитической записки главного бухгалтера);

- нарушение конкретным работником трудовой дисциплины (снижение или отмена стимулирующих выплат происходит для работника, допустившего нарушение, решение принимается комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом мнения профсоюзной организации, с момента издания приказа о наложении дисциплинарного взыскания на работника).

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

5.3. При недостатке денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда из бюджетных ассигнований возможна выплата недостающей части из средств от приносящей доход деятельности.

6. Хранение документов по распределению стимулирующих

6.1. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат; оценочные листы работников

Протоколы подлежат хранению в Учреждении в течение 5 лет, оценочные листы - в течение 2 лет.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение действует с момента его утверждения.

7.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение на основании изменений законодательства Российской Федерации и Красноярского края.

ПРОТОКОЛ
 результативности и качества труда работников
 краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
 «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева» для установления выплат стимулирующего характера

по должности (профессии): _____
 за _____ 20____
 (оцениваемый период)

Ф.И.О., должность работника учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и		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.

_____ 20__ г.
 _____ /Ф.И.О./
 _____ /Ф.И.О./
 _____ /Ф.И.О./

(личная подпись)
 (личная подпись)

Председатель комиссии:
 /Ф.И.О. _____
 (личная подпись)

Члены комиссии:
 _____ /Ф.И.О./
 (личная подпись)
 _____ /Ф.И.О./

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 1

по должности: руководитель организации

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 (%)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1	Ответственное отношение к своим обязанностям		
	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), и удовлетворенность участников образовательного процесса- отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя, отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), граждан	38%	
	выполнение квоты по приему на работу инвалидов-100%	2%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1	Результативность учреждения		
	организация целевого обучения- доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20%	
	сохранность контингента обучающихся-90%	15%	
	организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся- доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%	20%	
	организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников- доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству	30%	
	реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов, координация деятельности территориальных объединений- регионального, федерального, уровней, координация деятельности территориальных объединений	40%	

2	Эффективность реализуемой кадровой политики		
	создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей- отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%	
	обеспечение профессионального развития педагогических работников- доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	20%	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
1	Обеспечение стабильного функционирования учреждения		
	обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии- отсутствие травм, несчастных случаев	20%	
	результативность участия в региональных, мероприятиях (победители, призовые места)- на региональном уровне	15%	
	Итого:		

Работник _____

(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____

(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 2

по должности: заместитель руководителя

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

№ п/п	Критерии оценки	Предельный размер выплат к должностному окладу (%)	Установлен ный директором размер выплат к должностно му окладу (%)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1	Ответственное отношение к своим обязанностям		
	организация деятельности учреждения, обеспечивающая соответствие учреждения требованиям учредителя, органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), и удовлетворенность участников образовательного процесса - отсутствие претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя, отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора), граждан	40%	
	обеспечение безопасных условий проживания обучающихся в общежитии- отсутствие травм, несчастных случаев	20%	
	организация работы по комплектованию учреждения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)- выполнение плана набора – 100%	10%	
	обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.) для заместителей по административно-хозяйственной работе - отсутствие замечаний со стороны органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) - своевременное устранение замечаний органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора)	50% 30%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
1	Результативность учреждения		
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)- 90%	10%	
	организация системы работы, направленной на профилактику противоправного поведения обучающихся- доля правонарушений, совершенных обучающимися не более 3%	20%	

	организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников (за исключением заместителей по	20%	
	организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)- доля выпускников трудоустроившихся по административно-хозяйственной работе) полученной профессии 40%, наличие систематической работы центров содействия трудоустройству		
	организация целевого обучения (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе -доля обучающихся, проходящих подготовку на основе договоров целевого обучения 1%	20%	
	реализация региональных, федеральных, международных программ, проектов (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)-регионального, федерального, международного уровней	30%	
	обеспечение сохранности имущества учреждения соответствии с нормативными сроками его эксплуатации (для заместителей по административно-хозяйственной работе-100%	50%	
Выплаты за качество выполняемых работ			
1	Управленческая культура		
	обеспечение благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего решению задач учреждения- отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	10%	
	обеспечение профессионального развития педагогических работников (за исключением заместителей по административно-хозяйственной работе)- доля педагогических работников с первой и высшей квалификационной категорией не менее 50%	10%	
2	Обеспечение функционирования и развития учреждения		
	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности- 100% соответствие требованиям СанПиН	20%	
	закрепленных объектов устранены предписания в сроки, установленные надзорными органами согласно утвержденному плану	10%	
	создание условий для обучения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей- отсутствие замечаний надзорных органов, связанных с нарушением в организации прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10%	
	Итого:		

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 3

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 (%)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1	Ответственное отношение к своим обязанностям:		
	отсутствие обоснованных претензий со стороны директора, работников, обучающихся, граждан - 100%	40	
2	Непрерывное профессиональное развитие:		
	обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях - соответствие нормам законодательства предоставленных отчетов, документов	40	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
3	Результативность учреждения:		
	исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) – 99 %-100%;	40	
	95 %-98%.	30	
	ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения - отсутствие замечаний надзорных и контролирурующих органов, учредителя	50	
	Наличие дополнительных видов работ	40	
Выплаты за качество выполняемых работ			
4	Управленческая культура:		
	эффективность реализуемой кадровой политики - укомплектованность кадрами 100%	30	
	Итого:		

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 4

по должности: **руководитель структурного подразделения, методист, заведующий дневным отделением, заведующий заочным отделением, старший мастер**

за _____ 2 _____ г.

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

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации: полнота и соответствие регламентирующим документам-100%	30			
2	Контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности; организация фитосанитарных мероприятий на земельных участках; организация полевых работ отсутствие замечаний надзорных органов	20			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Введение новых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций): Количество открытых профессий (специальностей), квалификаций (специализаций)- открытие одной профессии(специальности), квалификации (специализации)	20			
2	Обновление содержания образовательных программ: процент образовательных программ, разработанных с участием работодателей-40%	20			
3	Организация работы по социальному партнерству Заключение договоров социального партнерства- один договор социального партнерства	50			
4	Трудоустройство выпускников Процент трудоустроенных выпускников в первый год после окончания учреждения-70%	40			

5	Повышение квалификации инженерно-педагогических работников:				
	Процент работников, прошедших стажировку, курсы повышения квалификации-20%	20			
6	Позиционирование учреждения:				
	Освещение деятельности образовательного учреждения в СМИ, участие в обновлении сайта образовательного учреждения-постоянно	50			
7	Реализация программ профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации:				
	Процент привлеченных средств в общем объеме средств-6,9%	50			
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Внедрение в учебный процесс новых педагогических технологий и инноваций:				
	Процент педагогических работников, использующих новые педагогические технологии или их элементы-50%	20			
2	Инициатива и творческий подход к выполнению работы:				
	Внесение предложений по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов- одно предложение по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	10			
	Предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение мероприятий с обучающимися- одно предложение по эффективной организации учебно-воспитательного процесса, проведение одного мероприятия с обучающимися	10			
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся-одно мероприятие по профилактике правонарушений и вредных привычек обучающихся	10			
	Руководство проектами- руководство одним проектом	50			
3	Организация научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности:				
	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)- одно обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикация)	15			
	Выступление с докладами(работами) на конференциях,	10			

	семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении- одно выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении				
4	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников:				
	количество инженерно-педагогических работников, получивших квалификационную категорию- один работник, получивший квалификационную категорию	5			
5	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе:				
	отсутствие конфликтных ситуаций	10			
	Итого:				

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 5

По должности: педагогические работники/ преподаватели, мастера производственного обучения

за _____ 2_____ г.

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

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
1	Ведение профессиональной документации:				
	Полнота и соответствие регламентирующим документам - 100%	20			
2	Обеспечение безопасности образовательного процесса:				
	Соблюдение правил, норм инструкций по технике безопасности, противопожарной безопасности и охране труда, содержание кабинетов в соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами и гигиеническими нормативами (далее -СанПиН)-100%	10			
3	Удовлетворенность участников образовательного процесса				
	Отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций-отсутствие жалоб и конфликтных ситуаций	5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся- процент качества обученности обучающихся-50%	20			
2	Трудоустройство выпускников				
	Процент трудоустройства выпускников-65% - 80%	20			
3	Сохранность контингента обучающихся				
	Процент отсева обучающихся по неуважительной причине-отсутствие отсева обучающихся по неуважительной причине	20			
4	Достижения обучающихся				

	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах профессионального мастерства				
	Постоянное	20			
	Призовое место	50			
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Методическое и материальное обеспечение занятий: наличие учебно-методических материалов - 100 %	20			
2	Применение в учебно-воспитательном процессе новых педагогических технологий и инноваций Процент учебных занятий с использованием новых педагогических технологий или их элементов-50%	20			
	Проведение открытых уроков и мероприятий с применением инновационных технологий- один открытый урок, одно открытое мероприятие с применением инновационных технологий	5			
3	Проведение научно-исследовательской работы, методической работы и издательской деятельности, повышение квалификации				
	Обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикации)- одно обобщение опыта на всероссийском, краевом, городском уровне (публикация)	15			
	Призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении- одно призовое выступление с докладами (работами) на конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических чтениях, профессиональных конкурсах, выставках пособий в учреждении	10			
4	Инициатива и творческий подход к организации учебно-воспитательного процесса				

	Внесение предложений пообсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов - одно предложение по обсуждению вопросов повышения качества подготовки специалистов	10			
	Внесение предложений администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий- одно предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий	10			
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек- одно мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек	10			
	Участие в разработке и реализации проектов- одно участие в разработке и реализации проектов	50			
	Проведение внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»- проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»	5 за каждое, но не более 20			
	Итого баллов:				

Работник _____

(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____

(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 6

по должности: педагогические работники/ педагог-психолог, социальный работник, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор/

за _____ 2 _____ г.

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

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение профессиональной документации				
	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации - 100%	20			
2	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися				
	Сокращение количества обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, наркологическом диспансере- на 20%	40			
3	Обеспечение занятости обучающихся				
	Охват обучающихся, состоящих на профилактическом учете, внеурочной деятельностью-100%	20			
4	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 представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся				
	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися- отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	30			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Достижения обучающихся				
	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах				
	Постоянно	20			
	Призовое место	50			
2	Выполнение индивидуального плана работы				
	Качественная реализация мероприятий- на 100%	20			
3	Профилактическая, индивидуальная работа с обучающимися				
	Процент охвата обучающихся-50%	20			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Методическое и материальное обеспечение занятий				
	Наличие учебно-методических материалов-100%	20			
2	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды				
	Количество травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся - отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	30			
3	Организация деятельности студенческого спортивного клуба				
	Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб- Доля обучающихся, посещающих студенческий спортивный клуб, не менее 30%	50			

4	Инициатива и творческий подход				
	Внесение предложений на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов-одно предложение на обсуждение вопросов по повышению качества подготовки специалистов	10			
	Предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий с обучающимися- одно предложение администрации учреждения по эффективной организации учебно-воспитательного процесса; проведение мероприятий обучающимися	10			
	Мероприятия по профилактике правонарушений и вредных привычек - одно мероприятие по профилактике правонарушений и вредных привычек	10			
	Проведение внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»- проведение серии внеурочных занятий, в том числе в рамках проекта «Разговоры о важном»	5 за каждое, но не более 20			
	Итого баллов:				

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 7

по должности: **юрисконсульт**

за _____ 2 _____ г.

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

(оцениваемый период)

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установлено е работником количество баллов	Количество баллов, установленное директором
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения:				
	Полнота и соответствие законодательству - 100%	30			
2	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах:				
	Соответствие установленным требованиям - 100%	20			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Осуществление юридических консультаций для обучающихся и работников учреждения:				
	Отсутствие конфликтов в учреждении- отсутствие конфликтов в учреждении	20			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Разрешение конфликтных ситуаций:				
	Количество выигранных судебных дел, мировых соглашений- 85% от общего количества выигранных судебных дел, заключенных мировых соглашений	30			
	Итого баллов:				

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ЛИСТ САМОКОНТРОЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 8

По должности: заведующий производством, повар

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

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
	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 - отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30			
2	Соблюдение технологического процесса приготовления пищи:				
	Отсутствие замечаний Роспотребнадзора - отсутствие замечаний Роспотребнадзора	30			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Участие в мероприятиях учреждения:				
	обслуживание праздников - одно мероприятие	20			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд:				
	Отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи - отсутствие жалоб, отказов обучающихся от приема пищи	30			
2	Участие в мероприятиях учреждения:				
	Проведение дня именинника, праздников для обучающихся-постоянно	30			
	Итого баллов:				

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 9

По должности: Обслуживающий персонал/ механик, комендант, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, уборщик производственных и служебных помещений, столяр, сварщик, дворник, сторож (вахтер), водитель автомобиля, кухонный рабочий, кастелянша, гардеробщик, дежурный по общежитию, заведующий хозяйством/

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

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
	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- 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- отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	10			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Оперативность работы:				
	Отсутствие замечаний по оперативности - отсутствие замечаний по оперативности	10			
2	Осуществление дополнительных работ:				
	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении - постоянно	20			
	погрузочно-разгрузочные работы - постоянно	20			
	Выплаты за качество выполняемых работ				

1	Ресурсосбережение при выполнении работ:				
	Экономия материальных средств - постоянно	10			
2	Бесперебойная и безаварийная работа обслуживающего персонала:				
	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала- отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе обслуживающего персонала	20			
3	Инициатива и творческий подход к организации:				
	Предложения администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов - одно предложение администрации учреждения по рациональному использованию имущества и материалов	5			
4	Качество выполняемых работ:				
	Отсутствие замечаний по качеству - отсутствие замечаний по качеству	10			
5	Благоустройство территории учреждения:				
	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн- наличие спортивного городка, зеленой зоны, ландшафтного дизайна	30			
6	Наставничество:				
	Количество молодых специалистов на практике- один молодой специалист	10			
	ИТОГО баллов:				

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____
(подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 10

По должности: Учебно-вспомогательный персонал/ специалист по кадрам, техник-программист, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части, лаборант, секретарь, диспетчер, художник, библиотекарь, специалист по охране труда /

_____ за _____ 2 _____ г.

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

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Ведение документации учреждения:				
	Полнота и соответствие регламентирующим документам-100%	20			
2	Соблюдение законодательства:				
	Штрафы, взыскания, замечания-отсутствие штрафов, взысканий, замечаний	60			
3	Обработка и предоставление информации:				
	Отсутствие замечаний- отсутствие замечаний	10			
4	Охват читателей:				
	Процент обучающихся и работников учреждения, пользующихся библиотечным фондом учреждения-80%	20			
5	Ведение профессиональной документации библиотекарем:				
	Полнота и соответствие регламентирующим документам-100%	10			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения:				
	Функционирование локальной сети,	30			

	электронной почты учреждения, использование программного обеспечения- стабильно				
2	Оперативность:				
	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока безснижения качества- постоянно	30			
3	Осуществление дополнительных работ:				
	Наличие дополнительных работ- Постоянно	20			
4	Сохранность библиотечного фонда учреждения:				
	Количество списываемой литературы библиотечного фонда- менее 10% фонда	30			
Выплаты за качество выполняемых работ					
1	Работа с входящей корреспонденцией:				
	Подготовка ответов- своевременно	30			
2	Качество выполняемых работ:				
	Возврат документов на доработку- отсутствие возврата документов на доработку	10			
3	Инициатива и творческий подход к работе:				
	Предложения администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых работ и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов- одно предложение администрации учреждения по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	10			
	Участие в реализации образовательных проектов- один образовательный проект	50			
	Участие в мероприятиях различного уровня, в том числе обмен опытом- одно мероприятие любого уровня, в том числе обмен опытом	10			
4	Сопровождение обучающегося в исследовательской деятельности:				
	Участие в окружных, краевых, всероссийских, международных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах-	20			

	Постоянно Призовое место	50			
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга:				
	Выставки, беседы, встречи- одно мероприятие	3			
6	Инициатива и творческий подход к выполнению работы:				
	Участие в мероприятиях на уровне учреждения, муниципальных, краевых мероприятиях, конференциях, конкурсах, выставках- одно мероприятие	3			
	ИТОГО баллов:				

Работник _____
(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ (подпись)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ № 11

По должности: / Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями/

за _____ 2 _____ г.

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

№ п/п	Критерии оценки	Предельное количество баллов	Периодичность	Установленное работником количество баллов	Установленное комиссией количество баллов
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность:				
	Развитие воспитательной среды- действуют пространства для обучающихся (студенческий спортивный клуб, студенческий театр, медиацентр, клуб Большой перемены, Добро.Центр и др.)	10 за каждое, но не более 30			
	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся, состоящих на различных видах учетов- доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, включившихся в [общественно полезную деятельность, не менее 90 % от общего количества от обучающихся, состоящих на различных видах учетов	10			
	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся, состоящих на различных видах учетов - доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, охваченных дополнительным образованием, не менее 80 % от общего количества обучающихся, состоящих на различных видах учетов	20			
	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся, состоящих на различных видах учетов - доля обучающихся, состоящих на различных видах учетов, в отношении которых	30			

	организовано индивидуальное сопровождение, закреплён наставник, не менее 90 % общего количества состоящих на различных видах учётов				
2	Взаимодействие с участниками образовательного процесса:				
	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания- доля рабочих программ воспитания, в проектировании, разработке и корректировке которых принимал участие советник по воспитанию, - 90%	20			
	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания - количество мероприятий, организованных совместно с педагогическими работниками в рамках реализации программы воспитания	5 за каждое, но не более 20			
	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся - количество договоров, заключенных с социальными партнерами (общественно-государственными детско-юношескими организациями, общественными объединениями, бизнес- сообществами, филармониями, библиотеками и др.)	5 за каждый, но не более 20			
	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания- Количество мероприятий, организованных совместно с представителями родительской общественности в рамках реализации программы воспитания (классные часы, родительские собрания, массово-культурные мероприятия и т.д.)	5 за каждое, но не более 20			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1	Организация взаимодействия с молодёжными общественными объединениями:				
	Организация деятельности первичного отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» в	20			

	<p>профессиональной образовательной организации- доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия Общероссийского общественно- государственного движения детей и молодежи «Движение первых», не менее 50 % от общего контингента обучающихся</p>				
	<p>Организация работы студенческого самоуправления- доля обучающихся, включенных в деятельность студенческого самоуправления, не менее 15 % от общего контингента обучающихся</p>	10			
	<p>Организация волонтерского движения- доля обучающихся, включенных в деятельность волонтерского движения, не менее 30 % от общего контингента обучающихся</p>	10			
	<p>Организация волонтерского движения- количество мероприятий, проведенных с обучающимися из числа волонтеров</p>	5 за каждое, но не более 20			
2	<p>Выявление и развитие у обучающихся способностей к профессиональной, научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях:</p>				
	<p>Вовлечение обучающихся в мероприятия, программы, проекты всероссийского уровня- доля обучающихся, принявших участие в программах, проектах всероссийского уровня 80 % от общего контингента обучающихся</p>	20			
	<p>Организация участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях- доля обучающихся, подготовленных при участии советника директора и ставших победителями и призёрами олимпиад, конкурсов, фестивалей, соревнований, не менее</p>	20			

	1 % от общего контингента обучающихся				
	Информирование о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях обучающихся, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях- количество информационных поводов, подготовленных советником директора и размещенных в средствах массовой информации	1 за каждый, но не более 10			
	Выплаты за качество выполняемых работ				
1	Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных технологий:				
	Применение технологии «Портфолио» в образовательный процесс- Доля обучающихся, у которых создано электронное портфолио 90% от общего контингента	10			
2	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:				
	Предъявление опыта, результатов профессиональной деятельности, в том числе в рамках методических/ профессиональных объединений регионального и всероссийского уровней- количество выступлений по актуальным вопросам организации воспитания обучающихся и обмену опытом реализации успешных практик воспитания на региональном и всероссийском уровне	5 за каждое, но не более 15			
	Профессионально-общественная деятельность- количество участия в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных	5 за каждое,			

	комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие в грантовых и молодёжных конкурсах и др.	но не более 20			
	Профессионально-общественная деятельность- количество выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	5 за каждое, но не более 20			
	ИТОГО баллов:				

Работник _____

(подпись)

Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат _____ (подпись)

Приложение № 3

И.о. директора КБПОУ
«Назаровский аграрный
техникум им. А.Ф. Вепрева»

(Ф.И.О.)

*(должность (профессия), Ф.И.О.
полностью
работника, подающего апелляцию)*

Апелляция на решение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера

В соответствии с пунктом 4.3. Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам КБПОУ «Назаровский аграрный техникум им. А.Ф. Вепрева» выражаю несогласие с оценкой результатов моей профессиональной деятельности за _____ 20__ года и прошу их пересмотреть и принять окончательное решение.

Считаю, что _____
(комиссией по установлению выплат стимулирующего характера) в
полной мере не учтена следующая работа, выполненная мною в оцениваемом периоде.

*(излагается выполненная работа, ее результат, прочее, связанное с
данным вопросом)*

(подпись)

ФИО

дата

Прошито, пронумеровано

37 (тридцать семь) листов

И.о. директора

КГБПОУ «Назаровский

аграрный техникум им. А.Ф.

Вепрова»



М.Ф. Пузенко

