



УКАЗ

ГУБЕРНАТОРА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

О некоторых указах Губернатора Алтайского края

Постановляю:

1. Внести в указы Губернатора Алтайского края от 03.04.2014 № 28 «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник» (в редакции от 13.04.2017 № 39, от 21.03.2018 № 38, от 17.04.2019 № 62, от 13.02.2020 № 22), от 11.12.2018 № 200 «Об утверждении Положения об управлении Алтайского края по труду и занятости населения» (в редакции от 26.02.2019 № 32, от 09.01.2020 № 1) изменения согласно приложению.

2. Приостановить до 01.01.2021 действие указа Губернатора Алтайского края от 13.08.2019 № 123 «Об учреждении краевого конкурса «Юрист-Профессионал».

3. Настоящий указ вступает в силу с момента его официального опубликования, за исключением абзаца четвертого пункта 2 приложения, который распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 18.04.2020.

Губернатор Алтайского края

г. Барнаул
2 сентября 2020 года
№ 143



В.П. Томенко

ПРИЛОЖЕНИЕ
к указу Губернатора
Алтайского края
от 02.09.2020 № 143

ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в указы Губернатора Алтайского края
от 03.04.2014 № 28, от 11.12.2018 № 200

1. В указе Губернатора Алтайского края от 03.04.2014 № 28 «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник»:

в положении, утвержденном названным указом:

в абзаце третьем пункта 2.3 слово «кандидатур» исключить;

в пункте 4.1:

абзац третий изложить в следующей редакции:

«локальные нормативные акты организации (при наличии), регламентирующие наставническую деятельность (положение, приказы, планы наставнической деятельности, программы обучения и стажировки, оценочные листы, протоколы, положения о материальном и нематериальном стимулировании за наставническую деятельность, методическое сопровождение наставнической деятельности и др.);»;

абзац восьмой изложить в следующей редакции:

«дополнительные материалы, характеризующие положительный опыт наставнической деятельности организации, наставника и подшефного работника (публикации, фото- и видеоматериалы с места работы (при наличии), сведения о наличии трудовой династии, закрепляемости подшефных на предприятии, достижениях подшефных и др.);»;

пункт 4.3 дополнить абзацами следующего содержания:

«В случае представления неполного пакета документов, предусмотренных пунктом 4.1 настоящего Порядка, УТЗН Алтайского края принимается решение об отказе в допуске к участию в конкурсе. Указанное решение направляется работодателю, выдвигающему претендентов на участие в конкурсе, посредством почтового отправления или вручается лично в течение 5 рабочих дней со дня принятия такого решения.

Отказ в допуске к участию в конкурсе не препятствует повторной подаче заявки и прилагаемых к ней документов в установленные сроки, если будут устранены недостатки, послужившие основанием для отказа.»;

в пункте 4.4:

слова «не более двенадцати» исключить;

слово «оргкомитет» заменить словами «организационный комитет»;

пункты 4.6 и 4.7 изложить в следующей редакции:

«4.6. Определение победителей конкурса осуществляется по следующим направлениям и критериям:

4.6.1. оценка деятельности организации:

наличие в организации документов, регламентирующих наставниче-

скую деятельность;

наличие трудовой династии у конкурсанта (работающие и (или) работавшие в одной организации близкие родственники (бабушка, дедушка, отец, мать, жена (муж), братья, сестры, дети и внуки);

публичное распространение положительного опыта наставника (размещение информации в СМИ, на интернет-ресурсах, изготовление печатной продукции и др.);

4.6.2. оценка деятельности наставника:

наличие у наставника специального (профильного) образования (по профессии или специальности, в отношении которой осуществляется наставническая деятельность);

стаж наставнической деятельности;

целенаправленность и системность наставнической работы с молодыми работниками;

наличие у наставника наград и поощрений за показатели его трудовой и наставнической деятельности;

закрепляемость подшефных в организации (кадровая стабильность);

4.6.3. оценка деятельности подшефного работника:

высокие профессиональные результаты подшефных работников;

профессиональный рост подшефных работников;

участие подшефных работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах на предоставление грантов и других мероприятиях.

Оценка участников конкурса осуществляется экспертной рабочей группой по каждому из критериев в соответствии с установленными баллами согласно приложению к настоящему положению.

4.7. Решение о победителях конкурса принимается организационным комитетом на основании материалов экспертной рабочей группы не позднее 30 календарных дней с момента окончания срока приема заявок.

Победителями конкурса становятся не более двенадцати наставников, получивших наибольшее количество баллов. В случае равенства баллов у претендентов организационный комитет отдает предпочтение участнику, который набрал наибольший балл по критерию, указанному в абзаце втором подпункта 4.6.3 настоящего положения.

Итоги конкурса утверждаются распоряжением Губернатора Алтайского края.»;

абзац второй пункта 6.1 изложить в следующей редакции:

«Работодателями, выдвигающими претендентов на участие в конкурсе, может осуществляться дополнительное поощрение участников конкурса.»;

пункт 6.2 изложить в следующей редакции:

«6.2. В срок не позднее 30 календарных дней со дня принятия организационным комитетом решения о победителях конкурса приказом УТЗН Алтайского края утверждается решение об осуществлении выплат денежного поощрения. Выплата осуществляется не позднее 31 декабря текущего финансового года путем перечисления в установленном порядке средств краевого бюджета с лицевого счета УТЗН Алтайского края на счета по вкладам, от-

крытым победителями конкурса в финансово-кредитных организациях, расположенных на территории Алтайского края.»;

дополнить положение приложением согласно приложению к настоящим изменениям.

2. В указе Губернатора Алтайского края от 11.12.2018 № 200 «Об утверждении Положения об управлении Алтайского края по труду и занятости населения»:

в Положении, утвержденном названным указом:

в пункте 2.1.1:

в подпункте 9 абзацы третий и четвертый исключить;

дополнить пункт подпунктами 16.1 – 16.3 следующего содержания:

«16.1) обеспечивает информирование о положении на рынке труда в Алтайском крае;

16.2) организует проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

16.3) обеспечивает выдачу заключения о соответствии качества оказываемых социально ориентированными некоммерческими организациями общественно полезных услуг установленным критериям;»;

подпункт 18 изложить в следующей редакции:

«18) организует профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование в соответствии с законодательством Российской Федерации;»;

дополнить пункт подпунктом 18.1 следующего содержания:

«18.1) организует предоставление в установленной сфере деятельности субсидий в соответствии с нормативными правовыми актами Алтайского края;»;

в пункте 2.1.2:

подпункт 5 дополнить словами «(дополнительных соглашений к трудовым договорам)»;

дополнить пункт подпунктом 9.1 следующего содержания:

«9.1) определяет величину прожиточного минимума на душу населения и величину прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения Алтайского края, а также осуществляет подготовку проекта нормативного правового акта Правительства Алтайского края об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Алтайского края;»;

подпункты 11 и 12 изложить в следующей редакции:

«11) организует подготовку проекта и заключение регионального соглашения о размере минимальной заработной платы, Регионального соглашения между Алтайским краевым союзом организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Правительством Алтайского края о совместных действиях по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений. Участвует в коллективных переговорах по разработке проектов региональных отраслевых (межотрас-

левых) соглашений. Организует контроль за выполнением региональных, региональных отраслевых (межотраслевых), территориальных и территориальных отраслевых (межотраслевых) соглашений;

12) ведет реестры региональных, региональных отраслевых (межотраслевых), территориальных и территориальных отраслевых (межотраслевых) соглашений, коллективных договоров;»;

в подпункте 24 слова «и «Лучший шеф-наставник» заменить словами «, «Лучший шеф-наставник» и «Лучшие практики наставничества»;

в подпункте 25 слова «соглашения об обеспечении эффективной занятости населения» заменить словами «соглашения о взаимодействии по обеспечению эффективной занятости населения»;

в пункте 2.1.3:

подпункт 3 признать утратившим силу;

подпункт 8 дополнить абзацем следующего содержания:

«в реализации государственной политики в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в пределах своей компетенции, включая контроль работы органов службы занятости в сфере профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, подготовку и направление в комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав Алтайского края информационно-аналитических материалов по вопросам защиты прав, профилактики безнадзорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних;»;

абзац второй пункта 3.3.11 изложить в следующей редакции:

«о поощрении и награждении государственных гражданских служащих, работников Управления, граждан, органов местного самоуправления, иных организаций и коллективов за заслуги в установленной сфере деятельности Управления;».

ПРИЛОЖЕНИЕ

к изменениям, которые вносятся в указы Губернатора Алтайского края от 03.04.2014 № 28, от 11.12.2018 № 200

ПРИЛОЖЕНИЕ

к положению о порядке проведения ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник»

КРИТЕРИИ
оценки участников ежегодного краевого конкурса
«Лучший шеф-наставник»

№ п/п	Критерий оценки	Максимальное количество баллов
1	2	3
1. Критерии оценки деятельности организации		
1.1	Наличие в организации документов, регламентирующих наставническую деятельность	до 8 баллов в зависимости от проработки локальных документов: отсутствие информации – 0 баллов; наличие программы обучения наставничеству – 1 балл; наличие программы адаптации, положения о наставнической деятельности, приказов о назначении шефских пар, иных локальных актов – до 2 баллов; наличие планов наставнической деятельности, программ стажировки, индивидуальных планов работы подшефных и т.п. – 1 балл; наличие оценочных листов деятельности подшефного (с установленными критериями оценки), протоколов, отчетов о результатах работы по наставничеству – до 2 баллов; наличие положения (норм) о материальном (доплаты, единовременные выплаты и т.п.) и нематериальном (знаки отличия, выявление лучших наставников и т.п.) стимулировании за наставническую деятельность – до 2 баллов
1.2	Наличие трудовой династии у конкурсанта	до 1 балла: отсутствие трудовой династии – 0 баллов; наличие трудовой династии – 1 балл

1	2	3
1.3	Публичное распространение положительного опыта наставника (размещение информации в СМИ, на интернет-ресурсах, изготовление печатной продукции и др.)	до 3 баллов: отсутствие информации – 0 баллов; наличие информации на собственном информационном ресурсе (сайт, газета и т.п.) – 1 балл; наличие информации в муниципальных, краевых, федеральных средствах массовой информации – 2 балла
2. Критерии оценки деятельности наставника		
2.1	Наличие у наставника специального (профильного) образования (по профессии или специальности, в отношении которой осуществляется наставническая деятельность)	до 2 баллов в зависимости от наличия образования: отсутствие специального (профильного) образования – 0 баллов; наличие иного образования и повышения квалификации по профилю – 1 балл; наличие специального (профильного) образования – 2 балла
2.2	Стаж наставнической деятельности	до 5 баллов в зависимости от продолжительности наставнической деятельности: до 5 лет – 1 балл; от 5 до 10 лет – 2 балла; от 10 до 20 лет – 3 балла; от 20 до 30 лет – 4 балла; свыше 30 лет – 5 баллов
2.3	Целенаправленность и системность наставнической работы с молодыми работниками	до 4 баллов в зависимости от количества подшефных работников: до 10 подшефных – 2 балла; от 10 до 20 подшефных – 3 балла; более 20 подшефных – 4 балла
2.4	Наличие у наставника наград и поощрений за показатели его трудовой и наставнической деятельности	до 10 баллов в зависимости от уровня наград: уровень организации – 1 балл; муниципальный уровень – 2 балла; региональный уровень – 3 балла; федеральный уровень – 4 балла
2.5	Закрепляемость подшефных в организации (кадровая стабильность)	до 1 балла: стаж работы подшефных на предприятии менее 3 лет – 0 баллов; стаж работы подшефных на предприятии более 3 лет – 1 балл
3. Критерии оценки деятельности подшефного работника		
3.1	Высокие профессиональные результаты подшефных работников	до 3 баллов: повышение качества продукции (услуг), эффективности использования ресурсов (в т.ч. внедрение технологии бережливого производства) – 1 балл; своевременное и в полном объеме выполнение плана работы (поставленных

1	2	3
		задач), занятие призовых мест в соревнованиях (для спортивных организаций) и т.п. – 1 балл; внедрение рационализаторских предложений, новых технологий работы, усовершенствование рабочих процессов и т.п. – 1 балл
3.2	Профессиональный рост подшефных работников	до 5 баллов в зависимости от степени профессионального роста подшефных работников: допуск к смежным профессиям, повышение разряда, работа по новым (современным) технологиям, стандартам – до 2 баллов; включение в кадровый резерв, карьерный рост – 1 балл; наличие наградений за успехи в труде, размещение на Доске почета и другие поощрения – 1 балл; назначение работника шефом-наставником – 1 балл
3.3	Участие подшефных работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах на предоставление грантов и других мероприятиях	до 3 баллов: отсутствие информации – 0 баллов; принимал участие – 1 балл; занял призовые места, отмечен конкурсной комиссией – 2 балла