

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ВЫБОРГСКИЙ ТЕХНИКУМ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО И ЛЕСНОГО
КОМПЛЕКСА»

Принято:
На заседании Общего собрания
Протокол № 1
от « 09 » 04 2021г.



Утверждено:
Приказом
« 09 » 04 2021г. № 31
Локальный акт № 126

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда
в Государственном автономном профессиональном образовательном
учреждении Ленинградской области «Выборгский техникум
агропромышленного и лесного комплекса»
(новая редакция)

Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
ГАПОУ ЛО «ВТАЛК»
А.Г. Бабич А.Г. Бабич
« 9 » апреля 2021г.

Г. Выборг
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», Постановления Правительства Ленинградской области от 22 июня 2020 года № 423 «О внесении изменений в постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области», Постановления Правительства Ленинградской области от 22 марта 2021 года № 157 «О внесении изменений в Постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» и на основании Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателями и работниками Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса» (далее - техникума), вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников техникума.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также областном законе от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области».

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) техникума утверждается приказом комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя техникума (Далее – уполномоченный орган).

Установление различной кратности для учреждения, имеющего одинаковый основной вид деятельности и выполняющий одинаковый функционал, не допускается.

1.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений Ленинградской области не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса» предусматривает условие о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников государственного учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа при утверждении положения об оплате труда работников.

Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области обеспечивает соблюдение условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников ГАПОУ ЛО «ВТАЛК» над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, указанного уполномоченного органа.

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, уполномоченного органа на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на установленную по штатному расписанию численность государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, уполномоченного органа.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников ГАПОУ ЛО «ВТАЛК» определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГАПОУ ЛО «ВТАЛК» на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на

численность работников учреждения в соответствии с утвержденным руководителем государственного учреждения штатным расписанием.

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственного государственного учреждения Ленинградской области с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченного органа **осуществляется уполномоченным органом** при планировании бюджетных ассигнований на очередной финансовый год на плановый период с учетом предусмотренной проектом областного бюджета Ленинградской области индексации заработной платы указанных категорий работников.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Ленинградской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Ленинградской области, уполномоченных органов определяется Управлением делами Правительства Ленинградской области и доводится до уполномоченных органов в порядке, установленном Управлением делами Правительства Ленинградской области.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя техникума (локальным правовым актом), а руководителя техникума – правовыми актами уполномоченного органа с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются:

по общеотраслевым профессиям рабочих - согласно приложению 1 к настоящему Положению;

по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно приложению 2 к настоящему Положению;

по должностям работников образования - согласно разделу 1 приложения 3 к настоящему Положению;

2.7. Штатное расписание государственного учреждения утверждается руководителем техникума и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих техникума.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы), определяется:

- за педагогическую работу – исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки), с учетом особенностей, установленных разделом 6 приложения 3 к настоящему Положению;

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяется повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2) ,$$

где:

ДО_{*i*} – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для *i*-го работника;

КК_{*i*} – повышающий коэффициент уровня квалификации для *i*-го работника;

КТ_{*i*} – повышающий коэффициент специфики территории для *i*-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i ,$$

где:

КВ_{*i*} – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для *i*-го работника;

ПЗ_{*i*} – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для *i*-го работника;

УС_{*i*} – надбавка за ученую степень для *i*-го работника.

2.11. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20
	вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории, классности должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.12. Надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых, званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.13. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники; ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.14. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в трудовом договоре (контракте) в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя,

определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$\text{СДО}_j = \sum_i (\text{МДО(оп)}_{ij} \times \text{ШЧ(оп)}_{ij}) / \sum_i \text{ШЧ(оп)}_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 3 к настоящему Положению.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
II	2,75
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

За учреждениями, деятельность которых приостановлена в связи с проведением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год с начала капитального ремонта.

2.18. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 3 к настоящему Положению.

2.19. Распределение учреждений по группам по оплате труда руководителей и коэффициенты масштаба управления для учреждений ежегодно утверждаются приказом уполномоченного органа на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений рекомендуется устанавливать размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

Минимальные размеры выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей (работ) устанавливаются согласно приложению 4 к настоящему Положению.

3.5. Работа в ночное время оплачивается работникам в повышенном размере - 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.8. Размер доплаты за часы педагогической или учебной (преподавательской) работы, выполняемой работником сверх установленной ему учебной нагрузки, определяется в трудовом договоре с работником с учетом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 8 настоящего Положения.

Указанные доплаты работнику, в отношении которого норма часов преподавательской работы установлена в объеме 720 часов в год, осуществляются только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

3.9. Размер выплат работникам за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю рекомендуется устанавливать в соответствии с трудовым законодательством в размере двойного должностного оклада (оклада) за каждый час работы исходя из 40-часовой рабочей недели.

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращенной продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями,

коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда, утвержденным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются на основании распоряжения/приказа руководителя техникума в соответствии с решением Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда работников за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных и/или внебюджетных средств руководитель техникума может приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и руководителю иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.2. и 4.3. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:
руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;
руководителям обособленных структурных подразделений (филиалов) учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения;

работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) структурного подразделения (филиала) учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, обособленного структурного подразделения, филиала, работника – и могут выплачиваться ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) и (или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности) соответственно.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера выплат по ставке заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, для руководителя учреждения, руководителя обособленного структурного подразделения (филиала) учреждения – не более 15 КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.8. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

Критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны соответствовать следующим требованиям:

а) управляемость - достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критериев оценки деятельности;

б) прозрачность - формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

в) измеримость - критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее – значения критерия оценки качества);

г) отсутствие негативных внешних факторов – установление критерия оценки деятельности не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно.

4.9. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, филиала, работника) устанавливается:

- для руководителя учреждения – нормативным актом уполномоченного органа;

- для прочих работников учреждения – локальным нормативным актом учреждения (приложение № 5 к настоящему Положению).

4.10. Для каждого КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

формула расчета значений КПЭ и (или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;

удельный вес КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и (или) критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, устанавливается механизм или формула, предполагающая увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.11. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений учреждения).

4.12. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к должностному окладу (окладу, выплатам по ставке заработной платы), либо сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) далее – окладно-ставочная часть заработной платы), либо сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

4.13. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал – в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и (или) на год – в случае определения размера надбавки по итогам работы за учебный год, и (или) до наступления определенных событий – в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий (в том числе соревнований).

4.14. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и (или) критерии оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе формулы расчета КПЭ и (или) механизмы определения значений критериев оценки деятельности, удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается локальным нормативным актом учреждения (настоящим Положением, приложение 5).

4.15. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (для руководителей учреждений – правовым актом уполномоченного органа).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников – учреждением, до сведения руководителей учреждений – уполномоченным органом.

4.16. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и (или) критерии оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.17. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения – по решению уполномоченного органа.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.18. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.19. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам со дня рождения: 50-летие, 60-летие, 70-летие, и далее каждые 10 лет, непрерывного стажа работы в техникуме: 25-летие, 30-летие, 35-летие, 40-летие, 45-летие, 50-летие;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений

работников на основании ходатайства непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала).

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.21. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящих в ПКГ (КУ), в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.22. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Для руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом уполномоченного органа.

4.23. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказами (распоряжениями) руководителя техникума.

Размеры стимулирующих выплат руководителю техникума устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

4.24. Организация работы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда:

Главный бухгалтер на основании материалов по анализу финансовой деятельности техникума ежемесячно (к 25 числу) готовит аналитическую информацию для комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Состав комиссии по распределению выплат стимулирующего характера определяется распоряжением/приказом руководителя техникума в соответствии с решением педагогического совета.

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников техникума осуществляется в соответствии с разделом 4 настоящего положения на заседании комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, которое проводится в последнюю среду месяца.

Заполненные каждым работником бланки Показателей и критериев эффективности и результативности деятельности за отчетный период с приложением подтверждающих документов подписывает работник, руководитель структурного подразделения, в подчинении которого находится работник, проверяет достоверность сведений, сверяет размер выплат конкретному работнику с учетом итогов, результативности и качества выполнения работ, руководствуясь настоящим положением.

Комиссия определяет размер (процент) выплат стимулирующего характера конкретному работнику с учетом итогов, результативности и качества выполнения работ, руководствуясь настоящим положением.

Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом. Распоряжение по назначению стимулирующих утверждается руководителем техникума в соответствии с протоколом.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим положением на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов.

Материальная помощь работнику может быть оказана в случае:

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающие родственные отношения- в размере до 15 000,00 рублей единовременно;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих организаций (органов местного самоуправления, органов внутренних дел, отдела по ГО ЧС и др.)- в размере до 100 % от оклада/ ставки заработной платы работника;
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Постановление Правительства Российской Федерации от 08 апреля 2020 года № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей,

осуществляющих медицинскую деятельность, суммы выплат которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета»)- по ходатайству непосредственного руководителя, руководителя структурного подразделения (филиала) с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение- в размере до 100 % от оклада/ ставки заработной платы работника;

В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось образовательное учреждение, или бывшего работника, уволившегося из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо с в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо в случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший- в размере до 15 000,00 рублей единовременно.

По ходатайству руководителя структурного подразделения возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения- в размере до 100 % от оклада/ ставки заработной платы работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Ленинградской области

6.1. Государственные бюджетные и государственные автономные учреждения Ленинградской области при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum (ДО_j \times (КК_j + КТ_j + ПК_j - 1)) + ИК(y) \right) \times (1 + СТ(y)) + РК(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы *j*-го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для *j*-го работника;

KT_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

PK_j – сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.1, 3.3, 3.4 настоящего положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$IK(y)$ – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, перечисленных в приложении 4 к настоящему Положению, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$PK(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$ST(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели KK_j , KT_j , PK_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

6.3. В случаях, установленных настоящим Положением и (или) правовым актом уполномоченного органа, в целях планирования расходов на оплату труда работников государственных бюджетных, государственных автономных учреждений Ленинградской области, а также для учета всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются уполномоченными органами.

7. Особенности определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу

7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок установления педагогическим работникам учебной нагрузки, а также перечень случаев, при которых выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставок заработной платы работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка, соответствующая норме часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.2. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается на начало учебного года на основе утверждаемого приказом по учреждению тарификационного списка педагогических работников, для которых

установлена норма часов за ставку заработной платы (далее – тарификационный список педагогических работников).

Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.

7.3. Формы тарификационных списков педагогических работников устанавливаются уполномоченным органом.

7.4. Педагогическим работникам, поступившим на работу в июле – августе, до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

8. Порядок определения ставок почасовой оплаты труда педагогических работников

Ставка почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения, определяется по формуле:

$$СЧ_i = \frac{РДО_i}{ЧМ_i},$$

где:

СЧ_{*i*} – ставка почасовой оплаты труда для *i*-го педагогического работника учреждения;

РДО_{*i*} – ставка заработной платы *i*-го работника, определяемая в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ЧМ_{*i*} – среднемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой *i*-м работником должности, определяемое:

- для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на год, - посредством деления нормы часов педагогической работы в год, установленной за ставку заработной платы, на 10 (количество месяцев).

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.1, 3.3, 3.4 и 3.9 настоящего Положения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя техникума и действует до его замены новым Положением.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников техникума,

руководителя техникума по согласованию с Советом учебного заведения и собранием коллектива техникума.

9.3. Все вопросы, не урегулированные данным Положением, разрешаются в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

9.4. С настоящим Положением работодатель обязан ознакомить всех работников техникума.

**Межуровневые коэффициенты по должностям рабочих, замещающих
должности по общеотраслевым профессиям рабочих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й КУ Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик ; горничная; грузчик; дворник ; дежурный у эскалатора; истопник; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик ; кондуктор; контролер-кассир; контролер контрольно-пропускного пункта; курьер; лифтер; няня; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений ; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н	1,05
	2-й КУ Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й КУ Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля ; водитель троллейбуса; водолаз; контролер технического состояния автотранспортных средств; механик по техническим видам спорта; оператор сейсмопрогноза; оператор электронно-вычислительных и вычислительных	1,20

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
		машин; охотник промысловый; пожарный	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	2-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,40
	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,60
	4-й КУ <1>	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,80
Должности, не включенные в ПКГ		Электросварщик (4 – 5-й разряд)	1,2
		Электросварщик (6-й разряд)	1,4
		Автомехатроник	1,4

<1> Перечень профессий рабочих, предусмотренных 4-м КУ ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, формируется на основе рекомендуемого перечня профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утвержденного уполномоченным органом, с учетом мнения представительного органа работников и утверждается локальным нормативным актом учреждения.

**Межуровневые коэффициенты по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й КУ Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	1,20
	2-й КУ Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,25
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й КУ Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; инспектор по кадрам ; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя ; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений;	1,30

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник	
	2-й КУ Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,55
	3-й КУ Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой ; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,70
	4-й КУ Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик ; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
	5-й КУ Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,90
ПКГ «Общепромышленные должности»	1-й КУ Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации	1,95

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
служащих третьего уровня»	<p>производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт</p>	

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности		Межуровневый коэффициент
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2,05
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	2,20
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	2,30
	5-й КУ	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	2,50
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й КУ	Начальник инструментального отдела; начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник лаборатории (бюро) социологии труда; начальник лаборатории (бюро) технико-экономических исследований; начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела автоматизированной системы управления производством; начальник отдела адресно-справочной работы; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела контроля качества; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны окружающей среды; начальник отдела охраны труда; начальник отдела патентной и изобретательской работы; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник отдела социального развития; начальник отдела стандартизации; начальник отдела центра занятости населения; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела; начальник финансового	3,00

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
		отдела; начальник центральной заводской лаборатории; начальник цеха опытного производства; начальник юридического отдела	
	2-й КУ	Главный <1> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	3,10
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4,00
Должности, не включенные в ПКГ		Оператор контактного центра	1,20
		Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов	1,30
		Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор	1,75
		Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения; специалист ответственный за безопасность дорожного движения; специалист по урегулированию убытков.	1,95
		Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей	2,05
		Специалист по охране труда I категории	2,20
		Ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений	2,30
		Контрактный управляющий	2,50
		Заместитель начальника отдела <3>	2,75
		Начальник (заведующий) сектора <4>	2,80
		Начальник отдела <5>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда; главный инженер проекта; главный архитектор проекта.	3,00

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	Главный инженер, главный системный аналитик	3,10
	Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий	3,50

<1> За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

<2> За исключением должностей ведущих специалистов отделов (секторов), включенных в ПКГ (КУ).

<3> За исключением должностей заместителей начальников отделов учреждений культуры, искусства и кинематографии.

<4> За исключением должностей начальников (заведующих) секторов, включенных в ПКГ (КУ).

<5> За исключением должностей начальников отделов, включенных в ПКГ (КУ).

<6> За исключением должностей заместителей директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения, предусмотренных Приложениями 3-12 к настоящему Положению.

1. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	1,25
	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й КУ	Дежурный по режиму; младший воспитатель:
- с высшим профессиональным образованием			1,50
- без высшего профессионального образования			1,35
2-й КУ		Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,55
		- без высшего профессионального образования	1,40
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,75
		- без высшего профессионального образования	1,45
	2-й КУ	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель:	
		- с высшим профессиональным образованием	1,80
		- без высшего профессионального образования	1,50
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший	

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ	Должности	Межуровневый коэффициент
	педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель:	
	- с высшим профессиональным образованием	1,90
	- без высшего профессионального образования	1,60
	4-й КУ Педагог-библиотекарь; преподаватель<1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор<2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
	- с высшим профессиональным образованием	2,00
	- без высшего профессионального образования	1,70
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й КУ Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей<3>	2,90
	2-й КУ Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального	3,00

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
		образования<4>; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
	3-й КУ	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	4,00
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	1,25

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<3> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<4> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу, для определения размеров окладов руководителей учреждений

№ п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Профессиональные образовательные организации	Педагог дополнительного образования (включая старшего); педагог-организатор; социальный педагог; методист (включая старшего); педагог-психолог; мастер производственного обучения; преподаватель; руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель (включая старшего), концертмейстер

3. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
1	Профессиональные образовательные организации (кроме педагогических колледжей)	более 700	II
		от 500 до 700	III
		от 350 до 500	IV
		от 200 до 350	V
		менее 200	VI

<1> - для всех значений таблицы, указанных в виде диапазонов, максимальное значение включается в диапазон.

2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями в сфере образования

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	1
2	Количество обучающихся, слушателей в образовательных учреждениях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,6
3	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных учреждениях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	0,4
4	Количество обучающихся (воспитанников), проживающих в учреждении (в детском саду, школе-интернате, общежитии, организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (центре помощи детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей))	Из расчета за каждого дополнительно	1
5	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	1
6	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	1

Примечания:

1. Контингент обучающихся (воспитанников), слушателей образовательных организаций определяется:

- по профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на 1 октября по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

2. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

№ п/п	Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
1	Преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за организацию воспитательной работы в конкретной группе	4000 руб.
2	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20% РДО
	по математике	15% РДО
	по иностранному языку и черчению	10% РДО
3	Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15% РДО
4	Педагогическим работникам за заведование кабинетом, учебной мастерской, лабораторией или учебно-опытным участком	10% РДО

<1> РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Примечания:

1. Выплаты, указанные в пункте 1 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.
2. Выплаты, указанные в пункте 2 таблицы, осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости класса с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

Приложение 5
к Положению

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Заместителя директора по учебной работе
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
	3. Наличие вновь разработанных дополнительных (профессиональных) программ (повышения квалификации) по востребованным инновационным направлениям; программ развития образовательных учреждений; программ модернизации	10		
	4. Наличие положительной динамики удовлетворенности обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	10		
	5. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	5		
	6. Участие организации в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	5		
	7. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	10		
	8. Наличие победителей и призеров в олимпиадах регионального, всероссийского, международного уровней	20		
Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	9. Доля педагогических работников (преподавателей), прошедших стажировку, переподготовку, повышение квалификации в течение 3-х лет (не менее 95%)	10		
	10. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%); Отсутствие педагогических и иных работников не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Заместителя директора по учебно-воспитательной работе
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1.Основная (образовательная) деятельность	1. Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10		
	2.Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней	10		
	3.Разработка и реализация новых форм организации воспитательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения. Организация и обеспечение конкурсов и мероприятий для педагогических работников, обучающихся (студентов) образовательной организации	10		
	4.Разработка и организация реализации дополнительных программ	10		
	5.Наличие положительной динамики количества обучающихся, состоящих на различных видах учета (КДН, ОДН)	10		
	6. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации воспитательного процесса	10		
	7. Отсутствие правонарушений обучающихся (студентов) за отчетный период	10		
	8. Организация эффективных мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников	10		
	9.Организация образовательного процесса, специальных условий, адаптации и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	10		
	2.Особенности контингента обучающихся (студентов)	10.Отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в наркологическом диспансере	10	
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Заместителя директора по учебно-производственной работе
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
	3. Наличие положительной динамики удовлетворенности обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг. Отсутствие жалоб обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся	10		
	4. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	10		
	4. Наличие победителей и призеров в конкурсах/олимпиадах профессионального мастерства регионального, всероссийского, международного уровней, чемпионатах по стандартам «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)	10		
	5. Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства обучающихся (студентов) образовательной организации	10		
	6. Организация, участие в подготовке и проведении демонстрационного экзамена обучающихся образовательной организации	10		
	7. Организация системы наставничества. Разработка положения и других локальных актов по организации и совершенствованию системы наставничества	10		
	8. Совершенствование материально-технической, учебной базы образовательной организации, необходимой в соответствии с лицензионными требованиями для проведения практических занятий	10		
Совершенствование кадрового обеспечения образовател	9. Доля педагогических работников (мастеров производственного обучения), прошедших стажировки на предприятиях реального сектора экономики, повышение квалификации (не менее 30%) за год	10		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
ьного процесса	10. Доля педагогических работников (, преподавателей, мастеров производственного обучения), прошедших обучение по стандартам Ворлдскиллс (эксперт, эксперт демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс) (не менее 30%) за год	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Заместителя директора по административно-хозяйственной части
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Своевременное исполнение плана закупок	10		
	3. Эффективность энергосбережения, в том числе: а) своевременное размещение информации в ГИС «Энергоэффективность»	10		
	4. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	10		
	5. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	6. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10		
	7. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы (не менее 20%)	10		
	8. Эффективная система контроля за сохранением и укреплением материально-технической базы, за качеством работы персонала, находящегося в непосредственном подчинении	10		
Развитие материально-технической базы	9. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья	10		
	10. Соответствие учебно-материальной базы лицензионным требованиям и условиям	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Заместителя директора по безопасности
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Организация и проведение семинаров, конкурсов для обучающихся по вопросам обеспечения комплексной безопасности учреждения	10		
	3. Организация и проведение семинаров, конкурсов для сотрудников по вопросам обеспечения комплексной безопасности учреждения	10		
	4. Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно-методических материалов по обеспечению комплексной безопасности	10		
	5. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	6. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10		
	7. Отсутствие жалоб населения, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации и/или руководителя, предписаний надзорных органов и административных правонарушений по вопросам обеспечения комплексной безопасности учреждения	10		
	8. Эффективная система контроля за соблюдением мер по обеспечению комплексной безопасности, за качеством работы сотрудников по обеспечению комплексной безопасности	10		
Развитие материально-технической базы	9. Участие в организации и эффективном обеспечении государственно-общественного характера управления в организации (участие и подготовка докладов и выступлений на заседаниях наблюдательного совета, педагогического совета, общего собрания работников)	10		
	10. Соответствие материальной-технической базы учреждения лицензионным требованиям и условиям обеспечения комплексной безопасности	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
главного бухгалтера

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы (не менее 20%)	10		
	3. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	10		
	4. Своевременное исполнение плана закупок	10		
	5. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10		
	6. Наличие и эффективная организация внутреннего финансового контроля в организации	10		
	7. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам на 1 января текущего года	10		
	8. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	10		
	9. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	10		
	10. Участие в организации и эффективном обеспечении государственно-общественного характера управления в организации (участие и подготовка докладов и выступлений на заседаниях наблюдательного совета, педагогического совета, общего собрания работников)	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
преподавателя

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	<p>1. Высокий уровень учебного процесса. Успеваемость 100% По результатам: экзамена, дифференцированного зачета. Критерий учитывается по результатам предыдущего семестра (от общего числа обучающихся)</p>	10		
	<p>2. Качество знаний более 50% По результатам: экзамена, дифференцированного зачета. Критерий учитывается по результатам предыдущего семестра (от общего числа обучающихся)</p>	10		
	<p>2. Результативная подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам, олимпиадам, проводимым КОПО ЛО (учитывается по наличию призовых мест)</p>	<p>Внутри техникума – 3 Региональный уровень – 10 Всероссийский уровень – 15</p>		
	<p>4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней.</p>	<p>За участие – 5 За победу, звание лауреата – 15</p>		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Воспитательная деятельность	Проведение мастер классов, открытых уроков.	3		
	5. Культура речи и этика педагогической деятельности. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за год.	5		
	6. Активность и качество участия студентов во внеурочной деятельности. Критерий учитывается по результатам учебного года (не менее 7 мероприятий)	10		
	7. Отсутствие обучающихся группы состоящих на различных видах учета (ОДН, КДН и др.)	10		
	8. Отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения за отчетный период (учебный год) по уважительным причинам (перевод в другое образовательное учреждение по желанию обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, академический отпуск, переезд в другой город, регион). Сохранение контингента	10		
	9. Своевременное и качественное заполнение журналов,	5		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	зачетных книжек, отчетов и другой отчетной документации.			
	10. Качественная подготовка учебных планов, рабочих программ, календарного планирования. Активное участие в разработке образовательных программ.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
мастера производственного обучения
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	<p>1. Высокий уровень учебного процесса. Успеваемость 100% По результатам: экзамена, дифференцированного зачета. Критерий учитывается по результатам предыдущего семестра (от общего числа обучающихся)</p>	10		
	<p>2. Высокий уровень подготовки обучающихся к сдаче экзаменов в Гостехнадзоре, МРЭО-9 отдела ГИБДД; более 60% группы сдали теоретический и практический экзамен на право вождения транспортного средства. Критерий учитывается по результатам предыдущего учебного года/ семестра (от общего числа обучающихся группы/ подгруппы)</p>	15		
	<p>3. Результативная подготовка обучающихся к результативному участию в профессиональных конкурсах, олимпиадах, проводимым КОПО ЛО, Союзом</p>	<p>Внутри техникума – 3 Региональный уровень – 10 Всероссийский уровень – 15</p>		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Воспитательная деятельность	«Молодые профессионалы» (Ворлдскиллс Россия) (учитывается по наличию призовых мест)			
	4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней. Проведение мастер классов, открытых уроков.	За участие – 5б. За победу, звание лауреата – 10 б. 3 б.		
	5. Культура речи и этика педагогической деятельности. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за год.	5б.		
	6. Качественная подготовка студентов к демонстрационному экзамену (по результатам сдачи экзамена)	10		
	7. Отсутствие обучающихся группы состоящих на различных видах учета (ОДН, КДН и др.)	10		
	8. Отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения за отчетный период (учебный год) по уважительным причинам (перевод в другое образовательное учреждение по желанию обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося,	10		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	академический отпуск, переезд в другой город, регион). Сохранение контингента			
	9. Своевременное и качественное заполнение журналов, зачетных книжек, отчетов и другой отчетной документации.	5		
	10. Качественная подготовка учебных планов, рабочих программ, календарного планирования. Активное участие в разработке образовательных программ.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Старшего мастера
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Организация эффективного взаимодействия с Ростехнадзором, МРЭО-9 отдела ГИБДД по подготовке документов и организации сдачи студентами экзаменов.	15		
	2. Высокий уровень подготовки обучающихся к сдаче экзаменов в Ростехнадзоре, МРЭО-9 отдела ГИБДД: более 60% группы сдали теоретический и практический экзамен на право вождения транспортного средства. Критерий учитывается по результатам предыдущего учебного года/ семестра (от общего числа обучающихся группы/ подгруппы)	20		
	3. Личное участие в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам, олимпиадам, проводимым КОПО ЛО, Союзом «Молодые профессионалы» (WorldSkills Россия)	Внутри техникума – 3 . Региональный уровень – 4 . Всероссийский уровень – 5 .		
	4. Организация, участие в подготовке и проведении демонстрационного экзамена обучающихся образовательной организации	10		
	5. Личное участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровней.	За участие – 5. За победу – 10 3		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Исполнительская дисциплина	Проведение мастер классов, открытых уроков.			
	6. Организация и эффективное использование внутреннего контроля использования транспортных средств (по результатам отчетов за прошедшее полугодие)	10		
	7. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации и проведения производственного обучения	10		
	8. Культура речи и этика педагогической деятельности. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за год.	5		
	9. Своевременное и качественное заполнение журналов, зачетных книжек, отчетов и другой отчетной документации.	5		
	10. Качественная подготовка учебных планов, рабочих программ, календарного планирования. Активное участие в разработке образовательных программ.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Педагога-психолога
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Воспитательная деятельность	1. Организация и проведение на уровне образовательной организации семинаров, тренингов и других мероприятий воспитательной и профилактической направленностей с сотрудниками (не менее 1 в квартал).	10		
	2. Организация и проведение на уровне образовательной организации семинаров, тренингов и других мероприятий воспитательной и профилактической направленностей с обучающимися (ежемесячно).	10		
	3. Разработка и эффективная реализация новых эффективных форм организации коррекционного и воспитательного процессов, использование современных образовательных технологий.	10		
	4. Наличие положительной динамики количества обучающихся, состоящих на различных видах учета (КДН, ОДН) по сравнению с прошлым учебным годом	10		
	5. Отсутствие правонарушений обучающихся (студентов) за отчетный период (за учебный год, полугодие)	10		
	6. Отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения за отчетный период (учебный год) по уважительным причинам (перевод в другое образовательное учреждение по желанию обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, академический отпуск, переезд в другой город, регион). Эффективность работы по сохранению контингента	10		
	2. Особенности контингента обучающихся (студентов)	7. Охват обучающихся эффективными индивидуальными и подгрупповыми формами проведения коррекционной и профилактической работы (90-100 % от потребности: состоящие на всех видах учета: внутритехникумовский, КДН, ОДН; имеющие значительный % пропусков занятий по неуважительным причинам, имеющими задолженности по предметам, проблемы в обучении)	10	
8. Культура речи и соблюдение педагогической этики. Умение разрешать конфликтные ситуации. Помощь сотрудникам в умении решать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за прошедший учебный год.		10		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	9. Эффективное участие в организации образовательного процесса, специальных условий, адаптации и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	10		
	10. Отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в наркологическом диспансере	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
воспитателя

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Воспитательная деятельность	1. Участие в организации и проведении на уровне образовательной организации семинаров, тренингов и других мероприятий воспитательной и профилактической направленностей с обучающимися (не менее 1 в квартал).	10		
	2. Эффективная реализация новых форм организации воспитательного процесса, использование современных образовательных технологий.	10		
	3. Эффективное участие в мероприятиях по контролю за выполнением обучающимися правил поведения в техникуме, на территории техникума.	10		
	4. Наличие положительной динамики количества обучающихся, состоящих на различных видах учета (КДН, ОДН) по сравнению с прошлым учебным годом	10		
	5. Отсутствие правонарушений обучающихся (студентов) за отчетный период (за учебный год, полугодие)	10		
	6. Отсутствие обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения за отчетный период (учебный год) по уважительным причинам (перевод в другое образовательное учреждение по желанию обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего обучающегося, академический отпуск, переезд в другой город, регион). Эффективность работы по сохранению контингента	10		
	7. Эффективное участие в мероприятиях по контролю за выполнением обучающимися правил поведения в общежитии.	10		
2. Особенности контингента обучающихся (студентов)	8. Культура речи и соблюдение педагогической этики. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за прошедший учебный год.	10		
	9. Эффективное участие в организации образовательного процесса, специальных условий, адаптации и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	10		
	10. Отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в наркологическом диспансере	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Инспектора отдела кадров
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Исполнительская дисциплина	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, УПФР, ГКУ «ЦЗН Ленинградской области», военкомата, статистика.	10		
	3. Отсутствие жалоб населения, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации и/или руководителя, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	10		
	4. Качественное ведение кадрового делопроизводства.	10		
	5. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	6. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за прошедший учебный год.	10		
Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	7. Соответствие уровня квалификации кадров требованиям законодательства	10		
	8. Качественная подготовка документов по поддержке молодых специалистов.	10		
	9. Доля педагогических работников (преподавателей), прошедших стажировку, переподготовку, повышение квалификации в течение 3-х лет (не менее 95%)	10		
	10. Доля педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 60%); Отсутствие педагогических и иных работников не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности.	10		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Заведующей библиотекой
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней.	10		
	3. Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
	4. Организация и проведение в техникуме мероприятий (конкурсов, выставок, открытых мероприятий, конференций, семинаров и пр.)	10		
Исполнительская дисциплина	5. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства. Качественное ведение делопроизводства.	10		
	6. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за прошедший учебный год.	10		
	7. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	10		
Развитие материально-технической базы, обеспечение информационной открытости образовательного процесса	8. Наличие подключения к электронным библиотекам, наличие электронных образовательных ресурсов	10		
	9. Наличие в библиотечном фонде учебников, методических пособий в расчете на одного обучающегося (студента) сроком издания не старше 5 лет (не менее 100%)	10		
	10. Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Секретаря учебной части

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема).	10		
	2. Наличие положительной динамики удовлетворенности обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг			
Исполнительская дисциплина	3. Качественное ведение документации учебной части согласно номенклатуре дел	10		
	4. Своевременное и качественное ведение учета движения обучающихся, заполнение форм приложений к отчету по штатам и контингенту	10		
	5. Своевременная и качественная подготовка справок об обучении, академических справок, архивных справок, писем в Управление опеки и попечительство, комитет социальной защиты населения, военкомат, УПФР и пр.	10		
	6. Качественное ведение протоколов заседаний стипендиальной комиссии, приемной комиссии. Подготовка проектов приказов, распоряжений	10		
	7. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, УПФР, ГКУ «ЦЗН Ленинградской области», военкомата, статистика.	10		
	8. Отсутствие жалоб населения, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	10		
	9. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	10. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за прошедший учебный год.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
 Специалиста по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей
 Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
 Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
	2. Эффективное участие в реализации новых форм организации образовательного процесса, использовании современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
	3. Организация и контроль бесперебойного функционирования компьютерной и мультимедийной техники и оборудования. Своевременное обновление программного обеспечения, антивирусных программ и пр.	10		
	4. Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно-методических материалов	10		
	5. Участие в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	10		
	6. Активное и эффективное участие в подпоре и подключении к электронным библиотекам, электронным образовательным ресурсам	10		
	7. Эффективное участие в организации и функционировании систем дистанционного обучения	10		
	8. Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	10		
Исполнительская дисциплина	9. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	10. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области и пр.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
методиста

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная (образовательная) деятельность	1. Наличие вновь разработанных основных образовательных программ среднего профессионального образования (в связи с переходом на ФГОС 4 поколения)	20		
	2.Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	10		
	3.Наличие вновь разработанных дополнительных (профессиональных) программ (повышения квалификации) по востребованным инновационным направлениям; программ развития образовательных учреждения; программ модернизации	10		
	4. Разработка и эффективная реализация различных форм методической работы, направленных на повышения качества образовательного процесса, качества работы педагогов	10		
	5.Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	10		
	6.Участие в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	5		
	7. Участие в организации и проведении на уровне образовательной организации в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях	10		
Исполнительская дисциплина	8. Качественное ведение документации методического кабинета согласно номенклатуре дел	5		
	9. Качественное ведение протоколов заседаний стипендиальной комиссии, приемной комиссии	10		
	10. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
бухгалтера

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	1. Соблюдение сроков уплаты заработной платы, отпускных и больничных листов, налогов и сборов	10		
	2. Соблюдение сроков начисления и выплаты государственной академической стипендии, социальной стипендии и других выплат (материальной помощи, материального поощрения) обучающимся	10		
	3. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	10		
	4. Отсутствие жалоб и обращений от работников по вопросам оплаты труда.	10		
	5. Своевременная подготовка проектов тарификационных списков работников, штатного расписания.	10		
	6. Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	10		
	7. Участие в системе внутреннего финансового контроля в организации	10		
	8. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам	10		
	9. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	10		
	10. Своевременная и качественная обработка первичных документов	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
экономиста

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	1. Качественное составление Плана финансово-хозяйственной деятельности техникума (ПФХД), своевременное и обоснованное внесение изменений в План финансово-хозяйственной деятельности. Подготовка документов, необходимых для рассмотрения ПФХД и внесения изменений в ПФХД для заседаний наблюдательного совета	10		
	2. Качественное и своевременное составление отчетов об исполнении Плана финансово-хозяйственной деятельности техникума (за квартал, за полугодие, за год). Подготовка документов, необходимых для рассмотрения составление отчетов об исполнении Плана финансово-хозяйственной деятельности техникума для заседаний наблюдательного совета	10		
	3. Качественное осуществление сбора и оформление показателей об экономической работе техникума. Высокое качество работы по формированию, ведению и хранению базы данных экономической информации.	10		
	4. Проведение эффективного анализа экономической деятельности техникума за отчетный период (квартал, полугодие, год); учета и оптимизации хозяйственной и экономической деятельности техникума	10		
	5. Разработка плана мероприятий на предстоящий период по обеспечению режима экономии. Эффективность осуществления указанного плана.	10		
	6. Качественная разработка, исходя из финансово-экономических показателей работы техникума проектов перспективных финансово-экономических планов. Осуществление прогнозов поступления денежных средств на счета техникума.	10		
	7. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской	10		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
	области. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов			
	8. Качественное и своевременное формирование документов для заключения договоров, осуществление контроля за сроками заключения договоров, за сроками выполнения договорных обязательств.	10		
	9. Качественная подготовка документации и организация процедур закупок в соответствии с действующим законодательством РФ	10		
	10. Активное участие в формировании структуры цен, подготовке документов по платным услугам.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
кладовщика

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	1. Высокое качество работы по ведению бухгалтерского учета имущества, обязательств и хозяйственных операций (учет основных средств, товарно-материальных ценностей и пр.)	10		
	2. Осуществление приема и качественного контроля первичной документации по соответствующим участкам бухгалтерского учета и подготовка их к счетной обработке	10		
	3. Качество проведения инвентаризации товарно-материальных ценностей, отражение данных инвентаризации в программе 1С.	10		
	4. Качество отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и пр.	10		
	5. Высокое качество ведения в программе 1С аналитического учета по счетам 101,105,106,201/35,208 (ведение и учет расходов с подотчетными сотрудниками техникума), проведение в компьютерной базе данных авансовых отчетов (302/26, 302/24)	10		
	6. Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской и налоговой отчетности, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов.	10		
	7. Качественная подготовка по соответствующим должностным обязанностям участкам бухгалтерского учета для составления отчетности, обеспечение сохранности бухгалтерских документов, оформление их для передачи в архив.	10		
	8. Качество подготовки документов на списание основных средств	10		
	9. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	10		
	10. Участие в работе по разработке и осуществлению мероприятий, направленных на	10		

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
	соблюдение финансовой дисциплины и рациональное использование ресурсов техникума.			
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
водителя

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная деятельность	1. Качественная подготовка транспортного средства для прохождения технического осмотра.	10		
	2. Инициативность и личное участие в мелком ремонте и безукоризненном содержании закрепленного автомобиля (автобуса)	10		
	3. Качественный контроль технического состояния транспорта.	10		
	4. Участие в организации и проведении на уровне образовательной организации конкурсов профессионального мастерства, других мероприятий	10		
	5. Выполнение погрузо-разгрузочных работ водителем.	10		
	6. Организация своевременного планового и внепланового ремонта транспортного средства в автосервисе.	10		
	7. Рациональное использование горючего.	10		
Исполнительская дисциплина	8. Своевременное качественное ведение документации (заполнение путевых листов, пробега и расходования ГСМ, другой документации).	10		
	9. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
	10. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации. Критерий учитывается за прошедший учебный год.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Рабочего по комплексному обслуживанию здания
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная деятельность.	1. Высокое качество и своевременность проведения работ по мелкому ремонту помещений, ремонту мебели, обслуживанию закреплённых помещений	10		
Исполнительская дисциплина	2. Проведение внеплановых срочных ремонтных работ .	10		
	3. Участие в массовых субботниках по уборке территории техникума	10		
	4. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора техникума	10		
	5. Участие в проведении погрузо-разгрузочных работ	10		
	6. Проведение мероприятий по сохранности имущества, мебели и оборудования в техникуме.	10		
	7. Рациональное использование оборудования, инструментов, инвентаря, расходных материалов	10		
	8. Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации	10		
	9. Инициативность в проведении ремонтных работ.	10		
	10. Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок.	10		
		ИТОГО:	100	

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
Уборщика служебных помещений
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная деятельность	1. Высококачественное проведение ежедневной уборки помещений	10		
	2. Проведение генеральной уборки закрепленных помещений не менее 2 раз в год. Высокое качество генеральной уборки помещений .	10		
	3. Участие в массовых субботниках по уборке территории техникума	10		
	4. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора техникума	10		
	5. Участие в работе по благоустройству территории техникума	10		
	6. Проведение мероприятий по сохранности имущества, мебели и оборудования в закрепленных помещениях. Участие в мероприятиях по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	10		
	7. Рациональное использование уборочного инвентаря, моющих средств	10		
Исполнительская дисциплина	8. Высокое качество уборки помещений во время проведения и после окончания ремонтных работ	10		
	9. Инициативность в проведении работ по уборке помещений в течении всего рабочего дня	10		
	10. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности дворника

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная деятельность	1. Высокое качество проведения ежедневной уборки территории техникума	10		
	2. Участие в уходе за посадками (клумбы, сад, декоративные кустарники) на территории техникума: полив, прополка, обрезка кустарников и деревьев.	10		
	3. Участие в массовых субботниках по уборке территории техникума	10		
	4. Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора техникума	10		
	5. Осуществление покоса травы на территории техникума в весенне-летний период.	10		
	6. Участие в проведении погрузо-разгрузочных работ	10		
	7. Рациональное использование уборочного инвентаря. Подготовка к хранению в зимних условиях песка.	10		
Исполнительская дисциплина	8. Высокое качество уборки территории во время проведения и после окончания ремонтных работ	10		
	9. Инициативность в проведении работ по уборке территории в течении всего рабочего дня	10		
	10. Участие в работах по благоустройству территории техникума	10		
	ИТОГО:	100		

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
гардеробщицы

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
Основная деятельность	1. Обеспечение сохранности одежды, обуви, головных уборов, сданных в гардероб	10		
	2. Участие в проведении генеральной уборки гардероба не менее 2 раз в год. Высокое качество генеральной уборки .	10		
	3. Участие в массовых субботниках по уборке территории техникума	10		
	4. Качественное, оперативное и результативное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ, директора техникума	10		
	5. Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба	10		
	6. Обеспечение сохранности имущества гардероба (мебели, стоек, номерков)	10		
	7. Совмещение обязанностей по подаче звонков	10		
Исполнительская дисциплина	8. Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	10		
	9. Участие в мероприятиях по благоустройству территории и общественных работах	10		
	10. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
	ИТОГО:	100		