

КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

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

ПРИНЯТО

на общем собрании работников ГАПОУ
ЛО «ВТАЛК»

Протокол № 1
от «18» августа 2025г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГАПОУ ЛО «ВТАЛК»
от «29» августа 2025г. № 53

Локальный акт № 179

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда и стимулировании работников
ГАПОУ ЛО «ВТАЛК»**

Выборг, 2025

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса» (далее - работники, учреждение) вне зависимости от источников финансирования оплаты труда работников техникума.

1.2. Понятие 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 в областном законе Ленинградской области от 20 декабря 2019 года № 103-оз "Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области".

1.3. Положение разработано в соответствии с Постановлением 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 утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства ленинградской области»

1.4. 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) учреждения утверждается приказом, органа государственной власти Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя учреждения в кратности от 1 до 5.

1.5. Размер расчетной величины устанавливается Областным законом 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 учреждения (локальным правовым актом), а руководителя учреждения — 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 учреждения) 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 учреждения, 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. Установление учреждением по должности, не включенной в ПКГ, должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более высокого, чем по следующей должности, не включенной в ПКГ, не допускается.

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 учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения,

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 7 настоящего Положения;

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) повышающий коэффициент специфики территории и 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:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2),$$

где:

DO_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

KK_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

KT_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 специфики территории для работников учреждения устанавливается равный 1.0.

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

$$KK_i = 1 + KB_i + PZ_i + UC_i$$

где:

KB_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

PZ_i - надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

UC_i - надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12. 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.

2.13. 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», звание "Почетный спасатель Ленинградской области"; звание "Почетный работник физической культуры и спорта Ленинградской области"; звание "Почетный работник культуры 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.

2.14. 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.

2.15. 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 должностного оклада руководителя учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.16. 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 процентов минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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 разделу 2 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.

2.18. 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
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.

2.19. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается по видам

экономической деятельности согласно разделу 3 приложения 3 к настоящему Положению.

2.20. 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 устанавливаются 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Работникам учреждений устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4 - 3.7 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 5 к настоящему Положению.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим Положением, утвержденным локальным нормативным актом.

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. Установление работникам иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пункте 4.2. настоящего Положения, не допускается.

4.4. **Премияльные выплаты по итогам работы** осуществляются работникам учреждения - по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, работника — и могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) (далее — КПЭ), устанавливаемых настоящим Положением (приложение 6).

Совокупность КПЭ, 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 работников учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ п. 4.8., 4.9., 4.10 Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства ленинградской области, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262. В отношении каждой должности работника устанавливается в совокупности не более десяти критериев оценки деятельности.

4.7. Премияльная выплата по итогам работы за месяц определяется в абсолютной величине (в рублях) согласно разделу 1 приложения 6 к настоящему Положению и носит единовременный характер.

4.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год определяется в процентах к должностному окладу согласно разделу 2, 3 приложения 6 к настоящему Положению пропорционально фактически отработанному времени в течение периода, за который выплачивается, и носит единовременный характер.

4.9. **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) не чаще одного раза в квартал.

4.10. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ, устанавливаемых настоящим Положением (приложение 7) и выплачивается ежемесячно в течении периода, на который установлена, пропорционально отработанному времени.

Перечень КПЭ и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ п. 4.15., 4.16 Положения о системах

оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства ленинградской области, утвержденного постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262.

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

4.12. Премииальные выплаты за **выполнение особо важных (срочных) работ** работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, а для руководителя учреждения — по решению уполномоченного органа при наличии экономии фонда по оплате труда.

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.

4.13. 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.

4.14. 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 при наличии экономии фонда по оплате труда.

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

4.16. **Профессиональная стимулирующая надбавка** устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников, входящим в ПКГ (КУ), должностям, не включенным в ПКГ, в процентах к должностному окладу 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.

Профессиональная стимулирующая надбавка советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации) устанавливается в размере 5000 рублей.

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

4.20. Организация работы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда:

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

Заполненные каждым работником бланки Показателей эффективности и результативности деятельности за отчетный период с приложением подтверждающих документов подписывает работник, руководитель 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, руководствуясь КПЭ, утвержденными настоящим Положением принимает соответствующее решение о размере стимулирующих выплат по итогам работы в пределах средств на оплату труда работников за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом.

Размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказами (распоряжениями) учреждения в соответствии с протоколом комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ доводятся до сведения работников – учреждением.

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:

- рождения ребенка основании копий свидетельства о рождении - в размере до 15000,00 рублей единовременно;
- 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 должностного оклада работника;
- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета, либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001 года № 201), - по ходатайству непосредственного руководителя с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение - в размере до 100 % от должностного оклада 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 должностного оклада 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 или за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

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

6.1. Учреждение при формировании своих планов финансово-хозяйственной деятельности планирует годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = (12 \times \sum (\text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1)) + \text{ИК}(y)) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

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;

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

ПК_j - сумма постоянных компенсационных выплат (установленных пунктами 3.3, 3.7 и 3.13 настоящего положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j-го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

ИК(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;

РК(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;

СТ(y) - плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

6.2. 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 просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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 - среднеемесячное количество учебных часов, установленное по занимаемой i-м работником должности, определяемое:

для работников, в отношении которых норма часов педагогической работы установлена в расчете на неделю, - посредством умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

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).

К ставке почасовой оплаты труда педагогического работника учреждения применяются коэффициент специфики территории и коэффициент уровня квалификации.

В случае работы в условиях, отличающихся от нормальных, ставка почасовой оплаты труда подлежит увеличению на размер компенсационных выплат, определяемых в соответствии с пунктами 3.2, 3.7 настоящего Положения.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом руководителя учреждения 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.

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 учреждения.

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОЧИХ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности (профессии)	Межуровневый коэффициент
ПКГ "Общепромышленные 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; дворник ; кассир билетный; кассир торгового зала; кастелянша; кладовщик; контролер-кассир; курьер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений ; уборщик территорий; иные профессии, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н	
	2-й КУ	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
ПКГ "Общепромышленные 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 ; контролер технического состояния автотранспортных средств; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин.	
	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	

	3-й КУ	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4-й КУ	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	
Должности, не включенные в ПКГ		Уборщик производственных и служебных помещений	

<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, за исключением государственных учреждений, осуществляющих функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области, которые утверждают перечень по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ		Должности	Межуровневый коэффициент
ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1-й КУ	Архивариус ; делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь	
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1-й КУ	Инспектор по кадрам; лаборант ; секретарь руководителя ; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью	
	2-й КУ	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	3-й КУ	Заведующий общежитием; заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
	4-й КУ	Мастер участка (включая старшего); механик . Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5-й КУ	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха.	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1-й КУ	Аналитик; аудитор; бухгалтер ; бухгалтер-ревизор; документовед ; инженер; инженер по защите информации; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; 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 подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по связям с общественностью; профконсультант; психолог ; социолог ; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам ; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист ; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; эксперт; юрисконсульт ; инженер-электрик.	
	2-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4-й КУ	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5-й КУ	Главные специалисты <1>: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1-й КУ	Начальник исследовательской лаборатории; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник производственной лаборатории производственного отдела; начальник технического отдела	
	2-й КУ	Главный <2> (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик)	
	3-й КУ	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	

Должности, не включенные в ПКГ	Младший сетевой администратор	
	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик.	
	Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей; геодезист II категории	
	Специалист по охране труда I категории;	
	Ведущий специалист отдела (сектора) <3>; ведущий специалист по пожарной безопасности; старший системный аналитик	
	Контрактный управляющий	
	Заместитель начальника отдела <4>; руководитель контрактной службы	
	Начальник (заведующий) сектора <5>	
	Начальник отдела <6>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда; главный инженер проекта; главный архитектор проекта	
	Главный инженер, главный системный аналитик; главный системный администратор	

<1> Производное "главный" не устанавливается к должностям 1-й КУ ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

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.

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

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

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

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда и
стимулировании работников

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		Секретарь учебной части	
ПКГ должностей педагогических работников	1-й КУ	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	
		с высшим образованием	
		без высшего образования	
	2-й КУ	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог ; тренер-преподаватель	
		с высшим образованием	
		без высшего образования	
	3-й КУ	Воспитатель; мастер производственного обучения ; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	
		с высшим образованием	
		без высшего образования	
	4-й КУ	Педагог-библиотекарь; преподаватель <1>; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины); руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор <2>; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	
		с высшим образованием	
		без высшего образования	
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-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 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	
Должности, не включенные в ПКГ		Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	
		Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	
		с высшим образованием	
		без высшего образования	

<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 к 2 квалификационному уровню.

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

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

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
	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 (преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины), воспитатель (включая старшего), концертмейстер; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

. Порядок отнесения учреждений образования к группе по оплате труда руководителей

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

N п/п	Тип учреждения	Сумма баллов по объемным показателям	Группа по оплате труда
	Профессиональные образовательные организации (кроме педагогических колледжей)	более 700	
		от 500 до 700	
		от 350 до 500	
		от 200 до 350	
		менее 200	

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

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по очной форме обучения	За каждого обучающегося (воспитанника), слушателя	
	Количество обучающихся, слушателей в образовательных организациях по очно-заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	

	Количество обучающихся (воспитанников), слушателей в образовательных организациях по заочной форме обучения	За каждого обучающегося слушателя	
	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	
	Наличие обучающихся (воспитанников) из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей)	Из расчета за каждого дополнительно	
	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях (за исключением специальных (коррекционных) учреждений)	Из расчета за каждого дополнительно	
	Наличие воспитанников дошкольного возраста (за исключением дошкольных образовательных организаций)	Из расчета за каждого дополнительно	

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
	Преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций за организацию воспитательной работы в конкретной группе	4000 руб.
	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья за выполнение функций классного руководителя за счет межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации)	10000 руб.
	Учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20% РДО <1>
	по математике	15% РДО
	по иностранному языку и черчению	РДО
	учеников 1-4 классов общеобразовательных организаций	10% РДО
	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).

(в ред. [Постановления](#) Правительства Ленинградской области от 22.03.2021 N 157)

Примечания:

. Выплаты, указанные в [пункте 1 таблицы](#), осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

3. 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 об оплате труда и
стимулировании работников

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ

N п/п	Категории работников, условия	Выплата, проц. от должностного оклада, оклада, выплат по ставке заработной платы (если не указано иное)
	Педагогическим работникам образовательных организаций за работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми с задержкой психического развития, инвалидами <1>	

<1> Выплата назначается в полном размере в случае работы со специальными группами для соответствующих категорий детей, а также в случае индивидуальной преподавательской работы с детьми, относящимися к указанным категориям. При работе со смешанными группами, включающими в себя соответствующие категории детей, размер выплаты определяется исходя из доли указанных категорий детей в общей численности группы (групп).

Размер выплаты определяется пропорционально доле учебной (педагогической) нагрузки, приходящейся на работу с вышеуказанными группами и индивидуальную работу с указанной категорией детей. Если для педагогического работника не установлена учебная (педагогическая) нагрузка, размер выплаты определяется пропорционально плановой доле часов занятий, проводимых с вышеуказанными группами, а также проводимых индивидуально для соответствующей категории детей. Конкретный размер выплаты устанавливается в трудовом договоре или соглашении с работником.

Приложение 6
к Положению об оплате труда и
стимулировании работников

**Показатели эффективности и результативности деятельности работников
для определения премиальной выплаты за месяц**

№ п/п	Показатели эффективности и результативности	Максимальный размер выплаты, руб.	
		Региональный уровень	Всероссийский уровень
1.	Результат подготовки и выступления обучающихся техникума на чемпионате в рамках конкурсного движения «Профессионалы»: - Победитель - Призер - Участник	30 000,00 20 000,00 10 000,00	50 000,00 30 000,00 20 000,00
2.	Результат подготовки и выступления обучающихся техникума на чемпионате в рамках конкурсного движений «Абилимпикс» и предметных олимпиад Министерства просвещения, Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области: - Победитель - Призер - Участник	20 000,00 15 000,00 10 000,00	30 000,00 20 000,00 10 000,00
3.	Стимулирующая надбавка по итогам работы в рамках конкурсов, связанных с профессиональным мастерством педагогических работников, научно-методической, проектной деятельностью, начисляется исходя из результатов участия: - Победитель - Призер - Участник	30 000,00 20 000,00 10 000,00	50 000,00 30 000,00 20 000,00

**Показатели эффективности и результативности деятельности работников
для определения премиальной выплаты за квартал**

№ п/п	Показатели эффективности и результативности	Максимальный размер выплаты, руб.
1.	–Высокий уровень организации исполнения основных должностных обязанностей, исполнительской дисциплины и (или) культуры управленческой деятельности в течение квартала; – Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих и надзирающих органов в течение квартала; – Безукоризненное соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др. в течение квартала; – Личная инициативность, участие в общественной жизни техникума; – Высокий уровень цифровой грамотности	До 60% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)

**Показатели эффективности и результативности деятельности работников
для определения премиальной выплаты за год**

№ п/п	Показатели эффективности и результативности	Максимальный размер выплаты, Руб.
1.	–Высокий уровень организации исполнения основных должностных обязанностей, исполнительской дисциплины и (или) культуры управленческой деятельности в течение календарного года; – Отсутствие нарушений и замечаний со стороны контролирующих и надзирающих органов в течение календарного года.; – Обеспечение сохранности вверенного имущества; – Безукоризненное соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др. в течение календарного года; – Качественное исполнение дополнительных, не связанных с основной деятельностью, нагрузок и поручений. – Продолжительность непрерывной работы в техникуме.	100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)

Приложение 7
к Положению об оплате труда и
стимулировании работников

Показатели эффективности и результативности деятельности

заместителя директора по учебной работе

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

ФИО _____

Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самостоятельная оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	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	10		
6. Участие организации в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	10		
7. Наличие победителей и призеров в олимпиадах регионального, всероссийского, международного уровней	10		
8. Доля педагогических работников (преподавателей), прошедших стажировку, переподготовку, повышение квалификации в течение 3-х лет (не менее 95%)	10		
9. 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		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности заместителя директора по учебной работе к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимально е количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само- оценка с предоста влением аргумента ции	Оценка комисси и по стимули рующим выпла- там
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.	10		
4. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	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		
9. Доля педагогических работников (мастеров производственного обучения), прошедших стажировки на предприятиях реального сектора экономики, повышение квалификации (не менее 30%) за год	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-производственной работе к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах. Выполнение контрольных цифр приема граждан.	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. Отсутствие правонарушений обучающихся (студентов) за отчетный период	10		
7. Организация эффективных мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников	10		
8. Организация образовательного процесса, специальных условий, адаптации и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	10		
9. Отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в наркологическом диспансере	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимально е количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само- оценка с предоста влением аргумента ции	Оценка комисси и по стимули рующим выпла- там
1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
2. Эффективность энергосбережения, в том числе: а) своевременное размещение информации в ГИС «Энергоэффективность»	10		
3. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	10		
4. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
5. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10		
6. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы (не менее 20%)	10		
7. Эффективная система контроля за сохранением и укреплением материально-технической базы, за качеством работы персонала, находящегося в непосредственном подчинении	10		
8. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья	10		
9. Соответствие учебно-материальной базы лицензионным требованиям и условиям	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
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 т.ч. 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		
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		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
старшего мастера**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самостоятельная оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Организация эффективного взаимодействия с Гостехнадзором, МРЭО-9 отдела ГИБДД по подготовке документов и организации сдачи студентами экзаменов.	10		
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)	10		
3. Личное участие в подготовке обучающихся к профессиональным конкурсам, олимпиадам регионального и всероссийского уровней.	10		
4. Организация, участие в подготовке и проведении демонстрационного экзамена обучающихся образовательной организации	10		
5. Организация и эффективное использование внутреннего контроля использования транспортных средств.	10		
6. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации и проведения производственного обучения	10		
7. Культура речи и этика педагогической деятельности. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
8. Своевременное и качественное заполнение журналов, зачетных книжек, отчетов и другой отчетной документации.	10		
9. Качественная подготовка учебных планов, рабочих программ, календарного планирования. Активное участие в разработке образовательных программ.			
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности заместителя старшего мастера к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
преподавателя**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самостоятельная оценка с представлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Высокий уровень учебного процесса. Успеваемость 100% По результатам: экзамена, дифференцированного зачета. Критерий учитывается по результатам предыдущего семестра (от общего числа обучающихся)	10		
2. Качество знаний более 50% По результатам: экзамена, дифференцированного зачета. Критерий учитывается по результатам предыдущего семестра (от общего числа обучающихся)	10		
3. Активность и качество участия студентов во внеурочной деятельности. Критерий учитывается по результатам семестра (не менее 4 мероприятий)	10		
4. Отсутствие обучающихся группы состоящих на различных видах учета (ОДН, КДН и др.)	10		
5. 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		
6. Своевременное и качественное заполнение журналов, зачетных книжек, отчетов и другой отчетной документации.	10		
7. Качественная подготовка учебных планов, рабочих программ, календарного планирования. Активное участие в разработке образовательных программ.	10		
8. Культура речи и этика педагогической деятельности. Умение разрешать конфликтные ситуации	10		
9. Успешное использование в образовательном процессе информационных технологий	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности преподавателя к директору.			
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____

Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самостоятельная оценка с представлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
1. Высокий уровень учебного процесса. Успеваемость 100% По результатам: экзамена, дифференцированного зачета. Критерий учитывается по результатам предыдущего семестра (от общего числа обучающихся)	10		
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)	10		
3. Качественная подготовка студентов к демонстрационному экзамену (по результатам сдачи экзамена)	10		
4. Отсутствие обучающихся группы состоящих на различных видах учета (ОДН, КДН и др.)	10		
5. 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		
6. Своевременное и качественное заполнение журналов, зачетных книжек, отчетов и другой отчетной документации.	10		
7. Качественная подготовка учебных планов, рабочих программ, календарного планирования. Активное участие в разработке образовательных программ.	10		
8. Культура речи и этика педагогической деятельности. Умение разрешать конфликтные ситуации	10		
9. Успешное использование в образовательном процессе информационных технологий	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности преподавателя к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности
преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимально е количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само- оценка с предоста влением аргумента ции	Оценка комисси и по стимули рующим выпла- там
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. Организация эффективного взаимодействия с общественными организациями-партнерами, имеющими патриотическую, культурную, спортивную, туристическую, краеведческую, благотворительную направленность	10		
4. Положительная динамика вовлечения во внеурочную деятельность студентов	10		
5. Вовлечение родителей и социальных партнёров в патриотически-воспитательную работу образовательной организации	10		
6. Эффективная разработка и реализация учебно-программной документации по ГО и действиям в ЧС в ОУ, организация работы с НАСФ (сандружина, звено охраны общественного порядка, звено пожаротушения и т.п.)	10		
7. Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, патриотически-воспитательной работы в образовательной организации	10		
8. Использование современных образовательных технологий в работе (с приложением подтверждения), использование в образовательных целях возможности социальных сетей, собственного интернет-сайта, блога)	10		
9. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины к директору	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности
советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными
объединениями

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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. Организация эффективного взаимодействия с общественными организациями-партнерами, имеющими патриотическую, культурную, спортивную, туристическую, краеведческую, благотворительную направленность	10		
4. Положительная динамика вовлечения во внеурочную деятельность студентов	10		
5. Вовлечение родителей и социальных партнёров воспитательную работу образовательной организации	10		
6. Вовлечение обучающихся в мероприятия РДШ и др – не менее 30%	10		
7. Работа в социальных сетях по освещению участия в мероприятиях федеральной повестки, воспитательной работы в образовательной организации (в том числе, если работа с социальными сетями ведётся детьми)	10		
8. Использование современных образовательных технологий в работе (с приложением подтверждения), использование в образовательных целях возможности социальных сетей, собственного интернет-сайта, блога)	10		
9. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями к директору	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности
руководителя физического воспитания
Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум агропромышленного и лесного комплекса»

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
2. Организация и проведение массовых мероприятий внутри колледжа	10		
3. Активное взаимодействие со спортивными учреждениями, систематизация документации по учебным сборам	10		
4. Положительная динамика вовлечения во внеурочную деятельность студентов	10		
5. Вовлечение родителей и социальных партнёров воспитательную работу образовательной организации	10		
6. Организация и контроль проведения спортивных секций	10		
7. Работа в социальных сетях по освещению участия в массовых спортивных мероприятиях	10		
8. Участие в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10		
9. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями к директору	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности
методиста

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
1. Наличие вновь разработанных основных образовательных программ среднего профессионального образования (в связи с переходом на ФГОС последнего поколения)	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 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	10		
7. Участие в организации и проведении на уровне образовательной организации в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях	10		
8. Качественное ведение документации методического кабинета согласно номенклатуре дел	10		
9. Качественное ведение протоколов заседаний педагогического совета и общего собрания работников. Подготовка проектов приказов, распоряжений по принятию локальных нормативных актов.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности методиста к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности

педагога-библиотекаря

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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		
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.	10		
7. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	10		
8. Контроль наличия подключения к электронным библиотекам и другим электронным образовательным ресурсам	10		
9. Своевременный контроль наличия в библиотечном фонде учебников, методических пособий в расчете на одного обучающегося (студента) сроком издания не старше 5 лет (не менее 100%)	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности педагога-библиотекаря к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
педагога-психолога**

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

ФИО _____

Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само- оценка с предост авлени ем аргуме нтации	Оценка комисс ии по стимул ирующ им выпла- там
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), отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в наркологическом диспансере за отчетный период	10		
6. Эффективность работы по сохранению контингента	10		
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.	10		
9. Эффективное участие в организации образовательного процесса, специальных условий, адаптации и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности педагога-психолога к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество баллов / процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10		
2. Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций	10		
3. Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике учреждения	10		
4. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10		
5. Наличие и эффективная организация внутреннего финансового контроля в организации	10		
6. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам на 1 января текущего года	10		
7. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово - хозяйственной деятельности	10		
8. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	10		
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. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности

экономиста

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Качественное составление Плана финансово-хозяйственной деятельности техникума (ПФХД), своевременное и обоснованное внесение изменений в ПФХД. Подготовка документов, необходимых для рассмотрения ПФХД и внесения изменений в ПФХД 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.	10		
7. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	10		
8. Качественное и своевременное формирование документов для заключения договоров, осуществление контроля за сроками заключения договоров, за сроками выполнения договорных обязательств.	10		
9. Активное участие в формировании структуры цен, подготовке документов по платным услугам.	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		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности экономиста к директору.			
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности
бухгалтера

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
1. Безукоризненное исполнение Положения об учетной политике МБДОУ.	10		
2. Качественное и своевременное оформление первичных документов на вверенном участке.	10		
3. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово - хозяйственной деятельности	10		
4. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности на вверенном участке.	10		
5. Высокая результативность работы с внебюджетными средствами.	10		
6. Участие в системе внутреннего финансового контроля в учреждении.	10		
7. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.	10		
8. Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов, внутреннего контроля.	10		
9. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и потребителей услуг по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера к директору.	10		
10. Осуществление делопроизводства бухгалтерии в полном объеме	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
специалиста по закупкам**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самооцен ка с предостав лением аргумента ции	Оценка комис- сии по стимули рующим выпла- там
1.Своевременное и качественное составление плана закупок, размещение в ЕИС.	10		
2.Соблюдение сроков размещения в ЕИС извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	10		
3.Обеспечение эффективности процесса закупок - объем осуществленных закупок конкурентными способами.	10		
4.Своевременное размещение отчетов и документов по закупкам в ЕИС	10		
5.Подготовка оперативной информации о свободных денежных средствах для заключения договоров по каждой бюджетной статье	10		
6.Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с запросами вышестоящих органов и руководства учреждения	10		
7.Качественное ведение реестра поставщиков поддержание контактов с ними	10		
8.Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов и внутреннего контроля	10		
9.Качественное ведение делопроизводства по осуществлению закупок	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности специалиста по закупкам к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности

специалиста по кадрам

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самооценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии по стимулирующим выплатам
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.	10		
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		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности

секретаря учебной части

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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	10		
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. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности секретаря учебной части к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности

секретаря руководителя

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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. Эффективная работа в системе электронного документооборота с соблюдением всех требований и отсутствием замечаний	10		
4. Эффективная работа с внешними и внутренними запросами	10		
5. Наличие положительной динамики удовлетворенности обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	10		
6. Качественное ведение документации секретариата согласно номенклатуре дел	10		
7. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности документов	10		
8. Использование современных образовательных технологий в работе.	10		
9. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности секретаря директора к директору	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
специалиста по охране труда**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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, Роспотребнадзор, СЭС, ГИТ	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 документации по охране труда	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		
7. Контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов. Изучение условий труда. Участие в проверках.	10		
8. Доля педагогических работников (преподавателей), прошедших обучение по охране труда 3-х лет (не менее 80%)	10		
9. Участие в разработке мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев. Контроль за организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания и ремонта специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности специалиста по охране труда к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели 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»

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само- оценка с предоста влением аргумента ции	Оценка комисси и по стимули рующим выпла- там
1. Оперативное изменение технической конфигурации учебного пространства в соответствии с требованиями проводимых мероприятий	10		
2. Эффективное участие в реализации новых форм организации образовательного процесса, использовании современных образовательных технологий, в т.ч. с применением дистанционных 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 подключении к электронным библиотекам, электронным образовательным ресурсам	10		
7. Своевременное и качественное обслуживание оборудования	10		
8. Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	10		
9. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности специалиста по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

Показатели эффективности и результативности деятельности
лаборанта

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и стимулирующим выплатам
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. Своевременная подготовка лаборатории и необходимого оборудования к проведению занятий и отсутствие претензий от преподавателей	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. Эффективный контроль за сохранностью оборудования, пособий	10		
7. Участие в организации и проведении на уровне образовательной организации в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях	10		
8. Неукоснительное выполнение инструкций, обеспечивающих безопасность при проведении лабораторных работ	10		
9. Своевременное составление заявки на приобретение химреактивов, учебных наглядных пособий, лабораторного инвентаря.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности лаборанта к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
механика**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и стимулирующим выплатам
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, МРЭО, Ростехнадзор	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 документации	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		
7. Контроль за соблюдением законодательных и нормативных правовых актов. Проводить профилактический осмотр транспорта. Своевременное проведение технических осмотров автомобилей.	10		
8. Качественное ведение журналов допуска транспортных средств на линию.	10		
9. Участие в разработке мероприятий по предупреждению поломок автомобилей и оборудования.	10		
10. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности механика к директору.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
архивариуса**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Самостоятельная оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и поощряющим выплатам
1. Качественное ведение номенклатуры дел учреждения	10		
2. Безукоризненное соблюдение аккуратности и точности при работе с документами	10		
3. Своевременное выполнение поставленных задач	20		
4. Использование современных методов и технологий, таких как базы данных и компьютерные программы.	10		
5. Быстрый и точный ответ на запросы по архивным материалам	10		
6. Бережное отношение к материалам и обеспечение их сохранности.	10		
7. Участие в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10		
8. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
9. Отсутствие жалоб и обращений сотрудников и студентов по вопросам профессиональной деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями к директору	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
уборщика служебных помещений**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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		
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		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
дворника**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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		
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		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
1. Высокое качество и своевременность проведения работ по мелкому ремонту помещений, ремонту мебели, обслуживанию закрепленных помещений	10		
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		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
водителя**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само- оценка с предоста- влением аргумента- ции	Оценка комисси- и по стимули- рующим выпла- там
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		
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.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /

**Показатели эффективности и результативности деятельности
слесаря-ремонтника**

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

ФИО _____ Дата _____

Показатели эффективности и результативности деятельности	Максимальное количество процентов в случае достижения целевого показателя (в % от РДО)	Само-оценка с предоставлением аргументации	Оценка комиссии и по стимулирующим выплатам
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. производить сборку, разборку узлов, устанавливать новые запчасти	10		
8. Своевременное качественное ведение документации .	10		
9. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	10		
10. Культура речи и соблюдение профессиональной этики. Умение разрешать конфликтные ситуации.	10		
ИТОГО:	100		

Подпись работника _____ / _____ /

Подпись руководителя подразделения _____ / _____ /



09 листа(ов) Акт приема-передачи
Директор государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Ленинградской области «Выборгский техникум
агропромышленного и лесного комплекса»

« 29 » августа 202 5 г.