



КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Ленинградской  
области «Тихвинский промышленно-  
технологический техникум имени Е.И. Лебедева»

РАССМОТРЕНО  
общим собранием работников  
ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-  
технологический техникум  
им. Е. И. Лебедева»

протокол от 29.09.2022 № 2

УТВЕРЖДЕНО  
Распоряжением директора  
ГАПОУ ЛО «Тихвинский  
промышленно-технологический  
техникум им. Е. И. Лебедева»

от 29.09.2022 г. № 200

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПОРЯДКЕ ПРЕМИРОВАНИЯ  
И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ  
ГАПОУ ЛО «ТИХВИНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ  
ИМЕНИ Е.И. ЛЕБЕДЕВА»**

2022 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	3
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ТЕРМИНЫ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	3
4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ	3
6. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК	4
7. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ	8
8. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ПРЕМИЙ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ	8
9. БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА РАБОТНИКОВ	9
10. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ	10
11. ПРОЧИЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	33
Приложение 1. Критерии и показатели для назначения стимулирующей надбавки работникам по итогам работы за отчетный период	35
Приложение 2. Оценочная таблица показателей работы педагогических работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум и. Е.И. Лебедева» для ежемесячного назначения доплат стимулирующего характера по итогам семестровых экзаменов (оценка работы преподавателя)	37
Приложение 3. Балльные оценки признаков сложности труда	38
Приложение 4. Определение оценочного балла по должности в разрезе категорий работников техникума	39

### 1. НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее положение разработано с целью определения порядка, условий премирования и установления доплат работникам ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева» с целью усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, укрепления исполнительской и трудовой дисциплины.

## **2. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Положение об оплате труда работников ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева».

## **3. ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ТЕРМИНЫ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ**

ГАПОУ ЛО «ТПТТ имени Е.И. Лебедева» - Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Ленинградской области «Тихвинский промышленно-технологический техникум», сокращенное название ГАПОУ ЛО «Тихвинский промышленно-технологический техникум имени Е.И. Лебедева» (далее по тексту – учреждение, техникум, организация);

Регламент установления выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ЛО «ТПТТ имени Е.И. Лебедева» (далее по тексту – Регламент) – документ, определяющий порядок назначения работникам учреждения выплат стимулирующего характера, утверждаемый распорядительным актом руководителя учреждения;

мастер ПО – мастер производственного обучения;

ИТ – информационные технологии (система взаимосвязанных методов и способов сбора, хранения, накопления, обработки и анализа информации на основе применения средств вычислительной техники, взаимосвязанные программные продукты, предназначенные для решения определенных задач).

## **4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

4.1. Положение обсуждается, корректируется и принимается на Общем собрании работников учреждения.

4.2. Учреждение самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами определяет виды и размер выплат стимулирующего характера.

4.3. Материальное стимулирование может быть выражено в виде:

- а) премиальных выплат по итогам работы за отчетный период;
- б) стимулирующих надбавок по итогам работы за отчетный период;
- в) профессиональной стимулирующей надбавки;
- г) премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ;
- д) премиальных выплат к значимым датам (событиям).

## **5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

5.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются из фонда материального стимулирования, который формируется из двух источников:

- бюджетные средства (величина субсидии на осуществление государственного задания по реализации профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования, выраженная в определенном уполномоченным органом процентном отношении к тарифной части фонда оплаты труда; субсидия на иные цели, выделенная на выплату

материального поощрения работникам организации, принимающим участие в конкурсах (соревнованиях) профессионального мастерства, иных мероприятиях подобного рода;

- доходы от оказания платных услуг в сфере образования и прочей предпринимательской деятельности учреждения, определенной Уставом, в объеме денежных средств, предназначенных для оплаты труда работников учреждения в соответствии с утвержденным планом ФХД на текущий финансовый год.

5.2. Распределение фонда материального стимулирования, образованного за счет субсидирования, осуществляется по категориям работников в пределах запланированных показателей на отчетный финансовый год.

5.3. Доходы от оказания платных услуг, формирующие фонд оплаты труда организации от предпринимательской деятельности, используются:

- для оплаты труда работников, непосредственно принимающих участие в оказании платных услуг в части выплаты заработной платы с учетом доплат/надбавок;

- для выплат стимулирующего характера работникам при осуществлении трудовой деятельности по основной должности, финансируемой за счет бюджетных средств в части должностного оклада,

- для выплат стимулирующего характера работникам при выполнении работы, не входящей в должностные обязанности.

5.4. Премияльный фонд распределяется следующим образом:

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

- 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.

## **6. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК**

6.1. Директором учреждения по итогам работы за определенный отчетный период (месяц, квартал, год) могут быть установлены стимулирующие надбавки работникам образовательной организации.

6.2. Виды и размеры ежемесячных стимулирующих надбавок к должностным окладам руководителей, специалистов, служащих и обслуживающего персонала устанавливаются распоряжением руководителя учреждения в соответствии с действующим Регламентом (после представления руководителями структурных подразделений сводных ведомостей, сформированных по результатам самооценки работников по критериям, отражающим результативность трудовой деятельности в отчетном периоде каждого работника, либо отчета о собственной проделанной работе руководителями структурных подразделений).

6.3. Критерии оценивания профессиональной деятельности работника, определяющие самооценку конкретного работника, утверждаются распорядительным актом организации на определенный период.

6.4. Для установления стимулирующей надбавки по итогам работы за отчетный период оцениваются следующие критерии трудовой деятельности работника:

- качество осуществления трудовой деятельности;

- объем выполнения дополнительных работ, носящих срочный, неотложный характер, требующих повышенного внимания;

- степень использования ИТ в работе;

- уровень ответственности выполняемой работы.

Критерии и показатели для назначения величины стимулирующей надбавки работникам определяются в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения.

6.5. Выбор критериев, предназначенных для оценки величины ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам из категории руководителей, специалистов, служащих и обслуживающего персонала, зависит от объема денежных средств фонда оплаты труда,

предназначенного для осуществления выплат стимулирующего характера персоналу учреждения, с ориентацией на достижение целевых показателей уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности, установленных Правительством Ленинградской области, в разрезе категории персонала.

6.6. Работникам учреждения из числа руководящего состава и специалистам может быть установлена профессиональная стимулирующая надбавка в целях сохранения/привлечения (для вновь принятых) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка учитывает уровень профессиональной подготовки, а также опыт работы и стаж трудовой деятельности работника по специальности соответствующей должности.

Решение об установлении профессиональной стимулирующей надбавки принимается директором техникума в отношении конкретного работника и оформляется соответствующим распоряжением.

6.7. Размер любой стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к размеру должностного оклада.

6.8. Назначенная распорядительным актом руководителя учреждения стимулирующая надбавка по итогам работы за месяц/квартал (профессиональная стимулирующая надбавка) выплачивается за фактически отработанное работником время.

6.9. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в учреждении разработана система критериев и показателей, предназначенных для оценки величины ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (Таблица 1.1).

6.10. Выбор критерия(-ев) и показателей, предназначенных для оценки величины ежемесячных выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, зависит от целесообразности их применения в определенных экономических условиях, обусловленных целевыми показателями уровня среднемесячного дохода от трудовой деятельности обозначенной категории персонала, и величины фонда стимулирующих выплат в целом.

6.11. Данные для определения ежемесячной величины доплаты стимулирующего характера преподавателям, мастерам ПО предоставляются заместителем директора по учебной работе, заместителем по учебно-производственной работе в соответствии со сводными ведомостями успеваемости обучающихся по семестрам.

6.12. С целью подтверждения заявленной преподавателями успеваемости по предметам администрация техникума в лице представителей учебной части вправе проводить административные контрольные работы среди обучающихся в соответствии с графиком учебного процесса.

6.13. Для соблюдения условия единого подхода к оценке труда педагогических работников в части оценки критерия подпункта 2.2 базой для начисления выплат стимулирующего характера принимается должностной оклад преподавателя с межуровневым коэффициентом, установленным для педагогических работников с высшим образованием.

6.14. Размер доплаты стимулирующего характера в разрезе показателей не является фиксированной величиной, отражает лишь нижний допустимый уровень для определения суммы поощрения. Примерная форма оценочной таблицы показателей для материального стимулирования преподавателей отражена в Приложении 2 настоящего Положения.

6.15. При выполнении работником учреждения дополнительного объема работы в порядке расширения зоны обслуживания оценка показателей эффективности профессиональной деятельности работника по итогам работы за отчетный период производится по основной должности, стимулирующая надбавка устанавливается по основной должности.

6.16. При выполнении работником учреждения дополнительных должностных обязанностей в порядке совмещения/совместительства оценка показателей эффективности профессиональной деятельности работника по итогам работы за отчетный период может производиться как по основной должности, так и по должности, занимаемой в порядке совмещения/совместительства, с установлением соответствующей надбавки отдельно по должностям.

**Таблица 1.1. Критерии и показатели оценки педагогических работников**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Размер доплаты
1.	Успешность работы преподавателя/ мастера ПО		<p>Оценка показателя осуществляется по результатам семестровых оценок по каждой дисциплине. Определяется средний общий балл успеваемости по предмету/-ам по программам проф. подготовки. В расчет берется средний балл не ниже «3».</p>	<p>Размер доплаты пропорционален среднему баллу. При расчете величины доплаты может применяться индекс динамического изменения (коэффициент). Доплата устанавливается на период, равный семестру. Применяется к ДО преподавателя по уровню образования, определенному с учетом установленной тарификацией педагогической нагрузкой, разовым часам.</p>

		<p>1.1. Качество усвоения учебных программ СПО</p>	<p>Расчет к-та динамического изменения определяется как соотношение текущего среднего общего балла по предмету/-ам к аналогичному показателю за предшествующий отчетный период (семестр). В расчет берется только положительная динамика изменения анализируемого показателя.</p>	<p>В зависимости от величины динамического изменения применяются повышающие коэффициенты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- при изменении показателя от 3 % до 5 % - к-т принимается к расчету в размере 1,04;</li> <li>- при изменении показателя от 5,1 % до 8 % - к-т принимается к расчету в размере 1,06;</li> <li>- при изменении показателя от 8,1 % до 10 % - к-т принимается к расчету в размере 1,08;</li> <li>- при изменении показателя более 10,0 % - к-т принимается к расчету в размере 1,10.</li> </ul> <p>Максимальная величина доплаты при среднем балле в диапазоне от 3.0 – 3.99 не может составлять более чем результат «4» (с учетом повышающего коэффициента).</p> <p>Максимальная величина доплаты при среднем балле «4.0» и выше ограничена результатом «5» (с учетом повышающего коэффициента).</p>
--	--	--	---	--

		1.2. Успеваемость по предмету	Оценка показателя осуществляется на основании данных о количестве успевающих студентов по отдельно взятому предмету. Если преподавание осуществляется по нескольким предметам, то исчисляется средний балл.	В зависимости от показателя успеваемости устанавливается доплата: успеваемость 100 % - 99,1 % - не менее 10 %, успеваемость 99 – 94,5 % - не менее 8 %, успеваемость 94,4 – 90 % - не менее 6 %, успеваемость 89,9 – 80 % - не менее 3 %. Доплата устанавливается на период, равный семестру. Применяется к должностному окладу преподавателя по уровню образования, определенному с учетом установленной тарификацией педагогической нагрузкой, разовым часам.
2.	Интенсивность труда преподавателя/ мастера ПО, выполняющего функции классного руководителя	2.1. Сохранение контингента студентов	Оценка показателя осуществляется расчетным путем: определяется соотношение списочной наполняемости группы по состоянию на конец и на начало месяца в течение учебного года. Нормативный показатель – 25 человек.	Показатель применяется в виде коэффициента, корректирующего величину ежемесячной доплаты, установленной с 01 сентября по 30 июня учебного года.
		2.2. Качество обучения	Оценка показателя осуществляется по результатам семестровых оценок и промежуточной аттестации. Определяется доля студентов в группе, обучающихся на «4» и «5».	Величина доплаты устанавливается как соотношение фактического показателя к общей численности в группе. Доля студентов, обучающихся на «4» и «5» 100 - 76 % - не менее 6 %, доля студентов, обучающихся на «4» и «5» 75,9 – 51 % - не менее 4 %, доля студентов, обучающихся на «4» и «5» 50,9 – 25 % - не менее 2 %.

6.17. В случае, если работник организации переводится из одной категории персонала в другую, надбавка стимулирующего характера устанавливается по итогам работы за месяц исходя из фактически отработанного времени по новой должности (за исключением преподавателей, оценка результата деятельности которых производится по итогам семестровых экзаменов).

6.18. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам из числа руководителей, специалистов, служащих и рабочих распоряжением директора Учреждения на определенный срок, но не более одного календарного года (с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами).

6.19. Ежемесячная доплата стимулирующего характера преподавателям, мастерам ПО устанавливается на период, равный семестру (4 месяца и 6 месяцев соответственно).

6.20. Директор учреждения имеет право уменьшить или отменить установленные работнику надбавки стимулирующего характера при ухудшении качества работы и/или изменении объемов/характера выполняемой работы.

## **7. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ**

7.1. В конце отчетного периода (месяца, квартала, года), не позднее даты, достаточной для начисления заработной платы, руководители структурных подразделений учреждения представляют руководителю образовательной организации информацию о работниках своего подразделения в целях материального поощрения.

Информация может подаваться в виде служебных записок, информационных справок, раскрывающих основание для премирования. Определение персонального размера премии работникам позволяет учесть не только трудовой вклад, но и качество, результативность работы каждого работника.

7.2. Определение величины премии работникам осуществляется в соответствии с действующим Регламентом установления выплат стимулирующего характера работникам ГАПОУ ЛО «ТПГТ имени Е.И. Лебедева».

7.3. Премия выплачивается за фактически отработанное время с учетом сокращения оплаты за неотработанное время - отпускные, больничные и т.п. через применение корректирующего коэффициента, равного соотношению фактически отработанных часов за отчетный период (месяц, квартал, год) к установленной законодательством норме часов за соответствующий период. Размер премии не зависит от ежемесячной величины оплаты труда

7.4. Премирование производится по итогам работы учреждения за отчетный период (месяц, квартал, год), за исключением премирования к значимым датам (событиям).

7.5. В число премируемых входят все работники учреждения, включая совместителей.

7.6. Руководитель учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании распоряжения учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области.

## **8. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК И ПРЕМИЙ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**

8.1. Основным условием установления стимулирующих надбавок (премирования) по итогам работы является выполнение работниками техникума показателей в рамках определенных критериев для материального поощрения. Информация, предоставляемая руководителями структурных подразделений для оценки результатов труда каждого работника, должна быть объективной и достоверной.

8.2. Премия не выплачивается в следующих случаях:

- наличие существенных замечаний в работе в ходе внешнего инспекционного контроля по результатам проверок;

- объявление дисциплинарного взыскания;

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка,  
- несоблюдение техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, требований СНиП;

- невыполнение распоряжений руководства без объективных причин (болезнь);  
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин;

- наличие замечаний со стороны администрации;  
- утрата имущества, повреждение или причинение ущерба имуществу учреждения.

8.3. Если перечисленные случаи имели место быть, то сотрудник учреждения исключается из числа премируемых работников по итогам работы за тот период, в котором на него было возложено взыскание (замечание). Если взыскание было снято в течение календарного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный/календарный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному календарному году.

## **9. БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

9.1. В целях дифференцированного подхода при оценке качественных различий в трудовых функциях работника используются признаки, позволяющие охватить все аспекты содержания сравниваемых работ и в то же время учесть характер и особенности того или иного вида деятельности:

- характер работ, составляющих содержание труда (определяет сложность трудового процесса);

- разнообразие, комплексность работ;
- степень самостоятельности выполнения работ;
- масштаб и сложность руководства;
- дополнительная ответственность.

9.1.1. Сложность выполняемых работ определяется, прежде всего, их содержанием, так как чем сложнее трудовые функции того или иного работника, тем сложнее его труд. Удельная значимость признака сложности в общей сложности работ составляет 0,3.

9.1.2. Чем разнообразнее задачи, которые приходится решать работнику, тем сложнее его труд. По данному признаку работы подразделяются на простые, часто повторяющиеся в пределах узкоспециализированной сферы деятельности, работы проводимые в масштабе подразделения, комплексные работы, связанные с многообразием решаемых задач;

Удельная значимость признака сложности в общей сложности работ составляет 0,15.

9.1.3. Исполнители выполняют свои должностные обязанности с различной степенью самостоятельности: работник трудится под непосредственным оперативным руководством в пределах строго регламентированного задания или работает самостоятельно на основе утвержденной программы; выполняет работу самостоятельно на основе общих указаний или руководствуется детальным рассмотрением путей и методов решения поставленной задачи. Удельная значимость признака сложности в общей сложности работ составляет 0,25.

9.1.4. Труд значительной части как руководителей, так и специалистов связан с подчиненными, поэтому масштаб и сложность этого руководства должны также учитываться в качестве фактора, определяющего его сложность. Удельная значимость признака сложности в общей сложности работ составляет 0,15.

9.1.5. Ответственность как признак сложности работы неотделима от функций, составляющих содержание труда. Чем сложнее функции работника, тем выше его ответственность с точки зрения влияния на эффективность труда и возможных негативных последствий в случае допущения ошибки. Удельная значимость признака сложности в общей сложности работ составляет 0,15.

О правомерности такого распределения влияния признаков свидетельствует то, что первые три признака, характеризующие черты, присущие любой управленческой работе, составляют 70% общей сложности, а два последующие, обусловленные характером должностных обязанностей, их разнообразием и самостоятельностью (которые в какой-то мере ранее учтены), составляют 30% общей сложности.

9.2. Для исчисления суммарного показателя сложности выполняемой работы в Приложении 3 приведены балльные оценки уровней каждого признака с учетом их удельной значимости.

9.3. По каждой должности, утвержденной штатным расписанием учреждения, производится оценка по каждому из признаков и определяется условная количественная мера, то есть определенное количество баллов (Приложение 4).

9.4. При оценке критериев для премирования каждого работника в баллах используются два дополнительных признака, повышающих величину балла: внеплановость работ (заданий); качество выполненных работ (заданий). Указанные признаки имеют оценку в один (1) балл.

9.5. Если критерий для премирования работников предусматривает наличие творческой составляющей (нормотворчество), то итоговый балл по определенному критерию принимается в едином для разных категорий работников размере.

9.6. При оценке исполнительской дисциплины работника из числа руководителей расчетная величина балла уменьшается на величину признака, учитывающего масштаб и сложность руководства.

9.7. Суммарный балл, определенный по результатам деятельности конкретного работника, корректируется в сторону уменьшения при наличии соответствующих оснований, которые сгруппированы в разрезе категорий работников: руководители, педагогические работники, работники бухгалтерии, служащие и рабочие.

## **10. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ**

10.1. Система материального стимулирования формируется учреждением в соответствии со своим профилем и осуществляется на основании установленных конкретных показателей и критериев в разрезе должностей.

10.2. Для определения результативности трудовой деятельности работников в целях поощрения (премирования) может применяться двойная система оценки:

- Оценка в размере процентной надбавки к должностному окладу;
- Оценка по балльной системе.

10.3. Показатели, используемые для оценки профессиональной деятельности педагогических работников, представлены в форме таблицы (Приложение 2), в которой предусмотрен процент корректировки (минус 5%), применение которого позволяет учитывать исполнительскую дисциплину, уровень ответственности и культуру общения педагога с обучающимися в процессе своей профессиональной деятельности.

К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс (преподаватель, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь).

10.4. Реализация профессиональных образовательных программ в образовательной организации невозможна без воспитательной составляющей. Для оценки работников учреждения, принимающих участие в воспитательной работе, предусмотрен критерий «эффективность организации воспитательной деятельности» (Таблица 1.2).

10.4.1. Данный критерий объединяет показатели, отражающие вклад работников из различных категорий персонала (руководители, педагогические работники, специалисты) в воспитательный процесс.

10.4.2. Оценка трудовой деятельности по указанным показателям для определения величины выплаты стимулирующего характера производится в конце отчетного периода (месяц, квартал) на основании служебной записки руководителя структурного подразделения,

содержащей сведения о мероприятиях и трудовых затратах конкретного работника, либо отчет о проведенных мероприятиях - для руководителей структурных подразделений.

10.4.3. В качестве материального поощрения по критериям и показателям, установленным в таблице 1.2, рассматривается только дополнительная трудовая деятельность работника.

Для работников, осуществляющих работу по физическому воспитанию обучающихся, оценке подлежит показатель результативности, который определяется в соответствии с отчетной документацией о проведенном соревновании учреждения-организатора спортивного мероприятия (за исключением областной спартакиады, результативность участия в которой и основания для материального поощрения определяется на уровне вышестоящей организации).

Объем трудовых затрат указанной категории работников, выполненных во внеурочное время с целью подготовки обучающихся к спортивным мероприятиям, подлежит материальному поощрению при условии наличия таких занятий (секций) в утвержденном расписании.

10.4.4. В соответствии с установленными в таблице 1.2. показателями оценивается характер трудовой деятельности (педагогическая, непедагогическая - организационная, учебно-вспомогательная, прочая) работников учреждения с определением вклада каждого и отражением трудовых затрат (в часах).

10.4.5. При выполнении педагогической работы расчетная величина принимается – почасовая ставка оплаты труда преподавателя (межуровневый к-т соответствует уровню высшего образования). При выполнении непедагогической работы (учебно-вспомогательной, организационной, и т.п) - расчетная величина принимается почасовая ставка оплаты труда работника по должности, соответствующей характеру выполненной работы.

10.4.6. К почасовым ставкам оплаты труда могут применяться повышающие коэффициенты.

10.5. В зависимости от величины фонда стимулирующих выплат учреждение вправе применять вместо премирования в процентном отношении к должностному окладу балльную систему оценки трудовой деятельности работников.

10.6. В случае использования балльной системы для оценки эффективности организации воспитательной деятельности работников учреждения каждому мероприятию присваивается максимальный балл по должности «преподаватель» в размере 4.55.

Стоимость одного балла определяется исходя из наличия денежных средств, предусмотренных на мероприятие.

Распределение материального поощрения по балльной системе производится по принципу КТУ (в соответствии с данными, предоставленными руководителями структурных подразделений).

10.7. Принцип применения баллов при определении величины премии работникам учреждения по итогам работы за отчетный период:

- установленные баллы по показателям/критериям в разрезе должностей имеют максимальную величину, определенную с учетом специфики выполняемой работы каждым отдельно взятым работником учреждения;

- если критерий/показатель не может иметь однозначный результат «да/нет», либо исполнен не в полном объеме, то применяется способ оценки по шкале от 0 до 100 % с учетом качества, систематичности трудовой деятельности;

- суммарная величина балла по каждому работнику корректируется в соответствии с п.7.2 Положения;

- на основании суммарной величины балла каждого работника определяется суммарное количество баллов по всем работникам в разрезе категорий персонала (педагогические работники, руководители, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал);

- стоимость балла определяется отдельно по категориям персонала как частное от деления величины стимулирующей части фонда оплаты труда определенной категории персонала, направленной на премирование, на суммарное количество баллов по всем работникам указанной категории;

- суммарная величина балла по каждому работнику с помощью полученной стоимости одного балла переводится в денежное выражение.

**Таблица 1.2. Критерии и показатели для премирования педагогических и иных работников в процентном отношении к должностному окладу**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Надбавка, определяющая размер премии
1.	Эффективность организации воспитательной деятельности	1.1. Качество подготовки студентов для участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.	<p>Результативность участия студентов в конкурсных мероприятиях различного уровня. Оценка осуществляется за каждое призовое место.</p> <p>Расчетная величина – должностной оклад (ДО) преподавателя (межуровневый к-т соответствует уровню высшего образования).</p>	<p>1) Всероссийский уровень – не менее 15 % от должностного оклада преподавателя;</p> <p>2) региональный уровень – не менее 10 % от ДО преподавателя;</p> <p>3) районный уровень – не менее 10 % от ДО преподавателя.</p> <p>4) на уровне учреждения – не менее 5 % от ДО преподавателя.</p>
		1.2. Работа по формированию устойчивого интереса к будущей профессии	<p>Проведение мастер - классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, привлечение к волонтерскому движению.</p> <p>Оценка осуществляется за каждое мероприятие с учетом трудозатрат в разрезе характера выполняемой работы.</p>	<p>За проведение одного мероприятия:</p> <p>1) выполнение педагогической работы – в размере не менее почасовой ставки оплаты труда преподавателя из расчета трудозатрат не менее 1 часа.</p> <p>2) выполнение непедагогической работы – в размере не менее почасовой ставки оплаты труда работника по должности, соответствующей характеру выполненной работы из расчета трудозатрат не менее 1 часа.</p>

		1.3. Работа по привлечению студентов к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарификационных часов).	Вовлечение студентов в научно-исследовательскую, просветительскую, учебно-исследовательскую деятельность. Оценка осуществляется за каждое мероприятие с учетом трудозатрат в разрезе характера выполняемой работы.	Размер надбавки за выполнение педагогической и непедагогической работы определяется по аналогии с показателем 1.2.
		1.4. Работа по проведению культурно-массовых мероприятий.	Определяется количество проведенных мероприятий, степень участия работника в организации и проведении культурно-массовых мероприятиях (с учетом трудозатрат и результативности). Расчетная величина при определении результативности – должностной оклад (ДО) преподавателя (межуровневый к-т соответствует уровню высшего образования).	При определении результативности (присуждение награды участнику мероприятия): 1) на уровне учреждения – не менее 5 % от ДО преподавателя, 2) на уровне города – не менее 10 % от ДО преподавателя, 3) на районном уровне – не менее 15 % от ДО преподавателя. Размер надбавки за выполнение педагогической и непедагогической работы, учитывающей трудозатраты, определяется по аналогии с показателем 1.2.

10.9. Критерии оценки профессиональной деятельности педагогических работников  
**Критерии и показатели для премирования преподавателя/мастера ПО:**

№ п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Сохранение контингента обучающихся в курируемой группе в отчетном периоде (соотношение численности обучающихся на конец и начало отчетного периода).	4,55
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	4,55

	Снижение количества (в процентном выражении) неуспевающих обучающихся по предмету/-ам в отчетном периоде по сравнению с предшествующим периодом.	5,55
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе.	5
	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-аудиоаппаратуры в процессе обучения (по данным мониторинга).	4,55
	Наличие профессиональных публикаций. Величина балла указана из расчета за одну публикацию (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5

### Критерии и показатели для премирования методиста:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Распространение педагогического опыта</b>	4,55
	Организация и участие в тематических конференциях, семинарах. Организация деятельности педагогов в социально-ориентированных проектах, иная аналогичная деятельность.	
2.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	5,55
	Высокий уровень организации процесса по разработке учебно-программной документации, входящей в учебно-методические комплексы дисциплин. Формирование фонда электронных образовательных ресурсов.	
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	
3.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	5
	Создание учебных, методических и учебно-методических пособий, учебных программ, планов, имеющих положительные отзывы.	
	Наличие профессиональных публикаций. Величина балла указана из расчета за одну публикацию (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5

### Критерии и показатели для премирования социального педагога:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	4,3
	Отсутствие правонарушений обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа.	
	Эффективное решение проблем обучающихся, относящихся к компетенции работника (оценка формируется на основании опроса /анкетирования участников образовательного процесса).	

	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	4,3
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Применение в трудовой деятельности разработанных учебно-методических пособий (рекомендаций), программ.	5
	Наличие профессиональных публикаций. Величина балла указана из расчета за одну публикацию (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5

### Критерии и показатели для премирования воспитателя:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество воспитательной работы, проводимой со студентами</b>	
	Соблюдение студентами правил проживания в общежитии, отсутствие документально подтвержденных правонарушений.	3,75
	Эффективное решение проблем обучающихся, относящихся к компетенции работника (оценка формируется на основании опроса (анкетирования) обучающихся, проживающих в общежитии).	4,75
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Наличие в СМИ опубликованных статей, посвященных проблемам воспитания. Высокий уровень представленного материала. Величина балла указана из расчета за одну публикацию (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5
	Разработка и реализация проектов в области воспитания студентов.	5
3.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	3,75

### Критерии и показатели для премирования педагога-психолога:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Положительная динамика познавательной, эмоционально-волевой сфер обучающихся, включенных в работу. Положительная динамика профессионального самоопределения обучающихся.	4,3
	Эффективное решение проблем обучающихся, относящихся к компетенции работника (оценка формируется на основании опроса/анкетирования участников образовательного процесса).	5,3
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	4,3
	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Применение в трудовой деятельности разработанных программ психолого-педагогического сопровождения, тренингов.	5

2.	Наличие профессиональных публикаций. Величина балла указана из расчета за одну публикацию (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5
----	--	-----

### Критерии и показатели для премирования преподавателя-организатора ОБЖ:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	4,3
	Положительная динамика вовлечения обучающихся во внеурочную деятельность.	
	Средний балл оценки уровня учебных достижений по дисциплине на уровне и выше значения, установленного по результатам государственной (итоговой) аттестации, по итогам семестровых оценок предыдущего отчетного периода.	5,3
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	4,3
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	2-5
	Разработка и реализация учебно-программной документации по ГО и действиям в ЧС в учреждении, организация работы с НАСФ (сандружина, звено охраны общественного порядка, звено пожаротушения). Величина балла указана из расчета за одну программу (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	
	Разработка и реализация проектов в области воспитания студентов.	5

### Критерии и показатели для премирования педагога дополнительного образования:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	4,55
	Качественное ведение текущей документации по направлению трудовой деятельности. Своевременное составление отчетов.	
	Эффективность планирования работы (рациональное использование имеющихся в распоряжении работника материальных ресурсов, предназначенных для реализации поставленных задач), выраженное в качественном освоении учебной программы большого количества потребителей услуги при наименьших затратах.	5,55
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга). Совершенствование методики преподавания по результатам анализа.	4,55
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	5
Применение в трудовой деятельности разработанных учебно-методических пособий (рекомендаций), программ.		

	Разработка и реализация проектов в области воспитания обучающихся.	2-5
--	--	-----

**Критерии, понижающие размер премирования для педагогических работников:**

№ п/п	Критерии	Количество баллов
1.	Наличие систематических пропусков студентами занятий без уважительной причины.	- 1
2.	Наличие существенных замечаний со стороны руководителя структурного подразделения по ведению работы с документами (некачественное, несвоевременное ведение журналов ИБЖ и т.п.).	- 2
3.	Наличие обоснованных жалоб, связанных с качеством преподавания, со стороны студентов и их родителей.	- 2
4.	Наличие обоснованных жалоб со стороны студентов/родителей, связанных с несвоевременным принятием решений/бездействием по вопросам, относящимся к компетенции оцениваемых работников.	- 2

10.10. Критерии для премирования руководителей:

**Критерии и показатели для премирования заместителя директора по учебной работе:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Выполнение плана учебной нагрузки по итогам завершения семестра, учебного года при условии достижения контрольных цифр утвержденного на отчетный период государственного задания.	7,7
	Выполнение плана учебной нагрузки по итогам завершения семестра, учебного года при условии невыполнения утвержденного на отчетный период государственного задания.	6,7
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	7,7
2.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
	Успеваемость и средний балл обучающихся по итогам семестровых экзаменов выше уровня предыдущего отчетного периода.	7,7
	Успеваемость и средний балл обучающихся по итогам семестровых экзаменов не ниже уровня предыдущего отчетного периода.	6,7

	Осуществление качественного административного контроля и организация работы с преподавательским составом: своевременное обнаружение ошибок, допущенных преподавателем/-ми при заполнении журнала учета отведенных часов, вовлечение работников из числа преподавателей к работе, связанной с внедрением образовательный процесс новых современных информационных технологий.	8,7
	Осуществление административного контроля за состоянием материально-технической базы кабинетов. Выявление замечаний по заведованию кабинетами ответственными лицами, контроль над устранением замечаний.	7,7
3.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	5
	Внедрение новых форм и методов обучения студентов/педагогов.	
	Разработка локальных нормативных актов учреждения. Величина балла указана из расчета за одно Положение (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5

**Критерии и показатели для премирования заместителя директора по воспитательной работе:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Своевременная подготовка отчетной документации, предоставление информации по запросам вышестоящих организаций, выполнение предписаний проверяющих органов.	7,7
	Своевременная разработка и исполнение краткосрочных планов воспитательной работы в запланированные сроки (за исключением непредвиденных обстоятельств).	8,7
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	7,7
2.	<b>Качество воспитательной работы, проводимой со студентами</b>	7,7
	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН, КДН в отчетном периоде. Отсутствие факта правонарушений обучающимися в ходе образовательного процесса.	
3.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	2-5
	Наличие публикаций, освещающих жизнедеятельность учреждения в СМИ, в т.ч. статей по проблемам воспитания. Величина балла указана из расчета за одно Положение (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	
	Разработка и реализация проектов в области образования и воспитания студентов.	5

**Критерии и показатели для премирования заместителя директора по учебно-производственной работе:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Выполнение плана учебно-производственной практики по итогам завершения семестра, учебного года при условии достижения контрольных цифр утвержденного на отчетный период государственного задания.	7,7
	Выполнение плана учебно-производственной практики по итогам завершения семестра, учебного года при невыполнении утвержденного на отчетный период государственного задания.	6,7
	Своевременная подготовка отчетной документации, предоставление информации по запросам вышестоящих организаций, выполнение предписаний проверяющих органов.	7,7
2.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
	Осуществление административного контроля за состоянием материально-технической базы учебно-производственных мастерских. Выявление замечаний по заведованию мастерскими ответственными лицами, контроль над устранением замечаний.	7,7
	Организация качественного административного контроля в ходе прохождения обучающимися учреждения учебной, производственной практики.	8,7
3.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Создание и развитие связей учреждения с другими образовательными организациями с целью взаимобмена опытом. Эффективность сотрудничества с производственными организациями, выраженное в заинтересованности трудоустройства выпускников учреждения.	7,7
	Разработка и реализация нового направления деятельности организации, приносящей доход.	5

**Критерии и показатели для премирования  
начальника службы охраны труда и безопасности  
(заместителя директора по безопасности):**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Осуществление систематической диагностической и аналитической работы (по данным мониторинга).	7,7
	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации, предоставление информации по запросам вышестоящих организаций, выполнение предписаний проверяющих органов.	7,7
	Эффективная организационная работа по созданию безопасных условий для осуществления образовательного процесса (отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса и сопричастных лиц) при отсутствии факта правонарушений студентами/работниками в области безопасности.	8,7

2.	<b>Нормативно-правовое обеспечение комплексной безопасности учреждения</b>	2-5
	Разработка (корректировка) локальных нормативных актов в сфере комплексной безопасности образовательного процесса. Величина балла указана из расчета за одно Положение (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	
	Разработка методических рекомендаций по технике безопасности и антитеррористической деятельности.	
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	6,95
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения, исполнение запросов от вышестоящих организаций.	

**Критерии и показатели для премирования заместителя  
директора по административно-хозяйственной части:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	
	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений (расстановка работников подразделения в соответствии с потребностями учреждения).	7,7
	Оперативное решение поставленных руководителем задач, связанных с выполнением плановых ремонтных (внеплановых) работ в рамках компетенции работника.	7,7
2.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Своевременная и качественная подготовка отчетной документации, предоставление информации по запросам вышестоящих организаций, выполнение предписаний проверяющих органов.	7,7
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и общежития учреждения в соответствии с действующими СНиП в части своевременного определения потребностей по заключению договоров с обслуживающими организациями, контроль результата их исполнения.	8,7
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	6,95
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения, исполнение запросов от вышестоящих организаций.	

**Критерии и показатели для премирования руководителя физического воспитания:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	5,65
	Положительная динамика вовлечения обучающихся во внеурочную деятельность (на основании мониторинга, отчета руководителя).	

	Осуществление работы, направленной на расширение взаимодействия учреждения со сторонними организациями в области спорта, расположенными как на территории Ленинградской области, так и на территории других субъектов РФ.	5,65
	Организация качественного административного контроля при проведении спортивных мероприятий, организованных на местном, районном, региональном, международном уровнях.	6,65
2.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	2-5
	Разработка и реализация учебно-программной документации. Величина балла указана из расчета за одну программу (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	
	Разработка и реализация проектов в области воспитания студентов.	5

**Критерии и показатели для премирования  
заведующего отделением (по направлениям):**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	5,65
	Сохранение (увеличение) контингента обучающихся по итогам отчетного периода (квартал, год) с соблюдением планового показателя.	
	Выполнение планового показателя доходности по приносящей доход деятельности по итогам отчетного периода (квартал, год) за счет осуществления контроля над дебиторской задолженностью по оплате.	6,65
2.	<b>Качество учебно-воспитательной работы, проводимой со студентами.</b>	
	Успеваемость и средний балл обучающихся по итогам экзаменационной сессии выше уровня предыдущего отчетного периода.	5,65
	Успеваемость и средний балл обучающихся по итогам экзаменационной сессии не ниже уровня предыдущего отчетного периода.	4,65
3.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Разработка и реализация учебно-программной документации величина балла указана из расчета за одну программу (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5

**Критерии и показатели для премирования  
руководителя подразделения (по направлениям):**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	6,65
	Выполнение плана работы по направлению трудовой деятельности по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год) в части объемных показателей и объема педагогической нагрузки.	
	Расширение сотрудничества с образовательными учреждениями на территории Ленинградской области с целью увеличения аудитории обучающихся.	5,65

2.	<b>Качество учебно-воспитательной работы, проводимой с обучающимися.</b>	
	Положительная динамика в части показателей, составляющих основу программы обучения.	5,65
3.	<b>Участие в инновационной деятельности</b>	
	Разработка и реализация учебно-программной документации величина балла указана из расчета за одну программу (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5

**Критерии и показатели для премирования главного бухгалтера:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Соблюдение сроков сдачи годовой отчетности в КОиПО ЛО.	8,1
	Качественная подготовка отчетов в течение отчетного периода (месяц, квартал).	7,1
2.	<b>Ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями налогового, трудового законодательства и ПБО.</b>	7,1
	Отсутствие штрафных санкций на учреждение со стороны налоговых органов, пенсионного фонда, фонда социального страхования (по факту события).	
3.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	7,1
	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины.	
	Осуществление должного контроля над уровнем кредиторской/дебиторской задолженности (отсутствие просроченной задолженности).	
4.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	6,35
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения, исполнение запросов от вышестоящих организаций.	

**Критерии, понижающие размер премирования для руководящих работников:**

№ п/п	Критерии	Количество баллов
1.	Факт несчастного случая в учебном корпусе/общежитии учреждения по причине несоблюдения студентами правил техники безопасности.	- 3
2.	Наличие жалоб (в письменной форме) со стороны студентов, слушателей заочного отделения, жильцов общежития в части некорректного обращения или бездействия работника учреждения.	- 1
3.	Наличие замечаний со стороны руководителя учреждения в части несвоевременности выполнения поручений, заданий.	- 2
4.	Наложение штрафных санкций на учреждение по причине несвоевременного выполнения предписаний надзирающих и контролирующих органов в рамках должностных обязанностей	- 3

	работника.	
5.	Наличие нарушений требований стандартов качества государственных услуг, выявленных в ходе ежеквартального мониторинга.	- 2

10.11. Критерии и показатели для премирования работников финансово-экономической службы

**Критерии и показатели для премирования бухгалтера:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Безошибочная и своевременная подготовка отчетов в течение отчетного периода (месяц, квартал).	5,2
2.	<b>Ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями налогового, трудового законодательства и ПБО.</b>	
	Своевременность и правильность начисления заработной платы работникам. Своевременность и правильность начисления стипендии, компенсации, пособия и иных выплат студентам.	4,2
	Качественное ведение учета ТМЦ, ОС (своевременное оприходование ТМК, ввод в эксплуатацию основных средств, списание ТМЦ, основных средств).	5,2
	Безошибочное и своевременное осуществление платежей с использованием СЭД (отсутствие технических ошибок).	4,2
	Отсутствие штрафных санкций на учреждение со стороны пенсионного фонда, фонда социального страхования, ФНС.	5,2
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения, руководителя подразделения.	4,2

**Критерии и показатели для премирования экономиста/ведущего экономиста:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемой работы в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Разработка новых локальных нормативных актов учреждения, либо внесение изменений в существующие. Величина балла указана из расчета за одно Положение (в зависимости от количества, сложности и объема документа).	2-5
	Подготовка отчетов в течение отчетного периода (месяц, квартал, год) без замечаний со стороны ГРБС.	7,05
2.	<b>Эффективность планирования</b>	
	Полное удовлетворении потребностей учреждения, возникающих в течение отчетного периода. Достижение учреждением среднего уровня дохода от трудовой деятельности не ниже целевого показателя, установленного по Ленинградской области.	6,05

3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	6,05
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения, исполнение запросов от вышестоящих организаций.	

**Критерии и показатели для премирования специалиста по закупкам:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Соблюдение установленных законодательством в сфере закупок сроков обработки документов в ЕИС (размещение извещений, протоколов, регистрация договоров, размещение дополнительных соглашений, исполнение договоров).	4,45
	Качественная подготовка документации для проведения конкурентных закупок в регламентированные сроки.	5,45
2.	<b>Эффективное проведение закупок</b>	4,45
	Достижение эффекта экономии в ходе проведения процедуры закупки. Объем договоров с единственным поставщиком, заключенных путем размещения закупки в электронном магазине, либо по результатам переговоров, при снижении цены договора не менее 10% от НМЦ составляет не менее 10 % от общего количества заключенных договоров в отчетном периоде (квартал, год).	
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	4,45
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	

**Критерии, понижающие размер премии работникам бухгалтерии, экономисту/ведущему экономисту, специалисту по закупкам:**

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	Несвоевременность выполнения предписаний (распоряжений) контролирующих органов.	- 2
2.	Наличие замечаний к работе со стороны представителей подразделений экономических служб учредителя.	- 2
3.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса (их представителей), нашедшие отражение в письменной форме.	- 1
4.	Наложение штрафных санкций на учреждение по причине недостоверности или несвоевременности предоставляемой информации, в налоговые органы, УПФ, ФСС.	- 2

10.12. Критерии и показатели для премирования прочих специалистов, служащих и вспомогательного персонала:

**Критерии и показатели для премирования заведующего хозяйством (зона ответственности – здания учебного корпуса, учебно-производственных мастерских):**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Поддержание жилищно-коммунальной инфраструктуры учреждения в рабочем состоянии</b>	
	Осуществление надлежащего текущего контроля над состоянием жилищно-коммунальной инфраструктуры зданий. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях (учебного корпуса, мастерских) учреждения в соответствии с требованиями СНиП).	6,25
	Осуществление надлежащего контроля в ходе выполнения ремонтных работ в отчетном периоде в рамках компетенции работника.	5,25
2.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	5,25
	Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемого подразделения (своевременное привлечение рабочих к устранению неполадок, аварий).	
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	4,95
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения.	

**Критерии и показатели для премирования коменданта/ заведующего хозяйством (зона ответственности – здание общежития):**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	6,25
	Высокий уровень организации и контроля работы персонала общежития (рациональная расстановка подчиненных в соответствии с потребностями).	
2.	<b>Поддержание жилищно-коммунальной инфраструктуры здания общежития в рабочем состоянии</b>	5,25
	Своевременное выполнение предписаний служб, отвечающих за безопасность жизнедеятельности человека в рамках компетенции работника.	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях общежития учреждения в соответствии с действующими СНиП.	
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	4,95
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	

**Критерии и показатели для премирования инспектора по кадрам/  
специалиста по кадрам**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Своевременное и безошибочное оформление распоряжений директора учреждения.	4,15
	Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив.	5,15
	Качественная разработка должностных инструкций работников	4,15
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	4,15

**Критерии и показатели для премирования специалиста по охране труда:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения и общежитии в соответствии с требованиями СНиП (отсутствие обоснованных претензий от участников образовательного процесса).	5,15
	Соблюдение сроков предоставления отчетной документации в органы государственного контроля (по запросу, либо в плановом порядке).	4,15
2.	<b>Эффективность проводимых мероприятий в части соблюдения требований по охране труда</b>	
	Отсутствие случаев производственного травматизма, нарушений техники безопасности работниками учреждения по итогам работы за отчетный период.	4,15
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	4,15

**Критерии и показатели для премирования инженера по тех. средствам обучения и вычислительной технике/специалиста по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей-программиста/инженера-программиста (программиста)**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	

1.	Своевременное и качественное оказание помощи работникам различных структурных подразделений при сдаче месячных, квартальных, годовых отчетов.	5,85
	Внедрение новых ИТ (технических решений), повышающих эффективность работы существующих информационных систем внутри учреждения.	4,85
	Бесперебойная работа сети внутри учреждения, сайта учреждения.	4,85
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	4,85

### Критерии для премирования энергетика

№ п/п	Критерии	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения по состоянию электросетей учреждения и общежития.	6,15
	Своевременное выполнение предписаний служб, отвечающих за безопасность жизнедеятельности человека (по факту).	5,15
	Качественное и своевременное заполнение технической документации, ведение которой входит в должностные обязанности	5,15
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	5,15

### Критерии и показатели для премирования инженера

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Поддержание жилищно-коммунальной инфраструктуры, инженерных сетей учреждения и общежития учреждения в рабочем состоянии (безаварийном состоянии). Отсутствие штрафных санкций по результатам проверки уполномоченных органов.	5,6
	Соблюдение сроков предоставления отчетной документации в вышестоящие организации (контролирующие органы) при требовании.	4,6
	Качественное ведение технической документации	4,6
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	4,6

### Критерии и показатели для премирования юриста

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
-------	-----------------------	-------------------

1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Оперативное и эффективное решение поставленных задач в области гражданского, административного права, трудового права.	7,05
	Оперативное и эффективное решение поставленных задач в области договорных правоотношений с подрядчиками/ поставщиками ТРУ (составление дополнительных соглашений, претензий, уведомлений, писем).	6,05
	Результативность представления интересов в суде от имени Заказчика.	7,05
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	6,05

### Критерии и показатели для премирования педагога-библиотекаря, библиотекаря

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Осуществление должного контроля за сроками сдачи литературы обучающимися. Контроль за своевременным возмещением утраченной литературы студентами.	4
	Комплектация библиотечного фонда в соответствии с ФГОС и потребностями читателей.	4
2.	<b>Участие в организации инновационной деятельности.</b>	
	Качественное оформление тематических выставок, папок и подборок.	4
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	4
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	

### Критерии и показатели для премирования секретаря учебной части:

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Безошибочное и своевременное предоставление информации о движении контингента обучающихся в разрезе специальностей и групп по состоянию на 01 число месяца, на 01 число квартала следующего за отчетным.	3,7
	Качественное ведение личных дел обучающихся.	2,7
	Безошибочная подготовка документации к выпуску студентов, а также в период работы приемной комиссии.	3,7
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	2,7
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	

**Критерии и показатели для премирования секретаря-машинистки/секретаря  
руководителя, делопроизводителя:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Оформление входящей и исходящей документации в установленные сроки, обеспечение систематизации и сохранности поступившей информации/документации.	3,7
	Отсутствие замечаний по ведению делопроизводства и качеству печатной документации.	2,7
2.	<b>Качественная работа по ведению сайта учреждения.</b>	3,7
	Достоверность и своевременность публикации материалов на портале и сайте учреждения.	
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	2,7
	Своевременное выполнение распоряжений, указаний и поручений руководителя учреждения, руководителей подразделений.	

**Критерии и показатели для премирования диспетчера образовательного учреждения:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Составление расписание учебных занятий в соответствии с учебным планом с равномерной загруженностью, своевременное внесение изменений. Отсутствие замечаний со стороны преподавателей и руководителя структурного подразделения.	2,7
	Осуществление оперативный контроля за ходом образовательного процесса (исполнение учебных часов по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год)).	3,7
	Качество ведения отчетной документации по направлению деятельности с применением автоматизированных ИТ.	3,7
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	2,7
	Своевременное выполнение распоряжений, указаний и поручений преподавателя, руководителей подразделений.	

**Критерии и показатели для премирования лаборанта:**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	

1.	Своевременная и качественная подготовка кабинета (лаборатории) и необходимого оборудования к проведению занятий. Отсутствие замечаний от преподавателя.	3,7
	Оперативный контроль в области соблюдения техники безопасности при проведении лабораторных занятий. Отсутствие факта нарушения техники безопасности в ходе занятий в лаборатории.	2,7
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	2,7
	Своевременное выполнение распоряжений, указаний и поручений преподавателя, руководителей подразделений.	

10.13. Критерии и показатели для премирования рабочих и младшего обслуживающего персонала

**Критерии и показатели для премирования кастелянши**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Контроль над сохранностью мягкого инвентаря путем ведения учета принятого и выданного белья. Своевременность списания пришедшего в негодность мягкого инвентаря.	3,3
	Оперативное принятие решения по организации процесса обработки белья (при необходимости) в условиях общежития, либо с привлечением сторонней организации.	3,3
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	3,3

**Критерии для премирования механика, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования /электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Критерии	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Бесперебойная работа оборудования в учебно-производственных мастерских, учебных классах (отсутствие замечаний со стороны руководителя структурного подразделения/руководителя учреждения по качеству обслуживания оборудования учреждения).	3,15
	Своевременное и качественное оформление отчетности.	3,15
	Оперативное устранение неполадок в работе оборудования (по факту события).	4,15
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	3,15

**Критерии и показатели для премирования кладовщика/  
техника по инструменту**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Правильность ведения складского учета (соответствие фактических данных при инвентаризации данным бухгалтерского учета). Своевременность списания ТМЦ.	3,3
	Правильное определение потребности в ТМЦ в сроки, достаточные для проведения процедуры закупки, исключая нарушение графика учебного, либо рабочего процесса по причине отсутствия ТМЦ.	4,3
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	3,3

**Критерии и показатели для премирования гардеробщика**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя подразделения по содержанию участка.	1,75
	Обеспечение сохранности сданных вещей (отсутствие фактов хищения).	1,75
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	1,75

**Критерии и показатели для премирования дворника**

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя подразделения по содержанию участка.	2,15
	Активное участие в благоустройстве, озеленении территории, прилегающей к техникуму, зданию общежития.	2,15-4,3
2.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	2,15

### Критерии и показатели для премирования уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя подразделения по содержанию участка.	2,55
2.	<b>Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году/ к отопительному периоду.</b>	
	Осуществление плановых хозяйственных работ (в зависимости от объема).	2,55 – 5,1
	Осуществление внеплановых хозяйственных работ (при авариях).	2,55– 7,65
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	2,55

### Критерии и показатели для премирования рабочего по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, слесаря-ремонтника

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Отсутствие замечаний со стороны руководителя подразделения по содержанию участка.	3,15
2.	<b>Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году/ к зимнему периоду</b>	
	Проведение плановых ремонтных/хозяйственных работ (в зависимости от объема).	3,15 – 6,3
	Проведение внеплановых ремонтных/хозяйственных работ (при авариях).	3,15 – 9,45
3.	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	3,15

### Критерии и показатели для премирования дежурного по общежитию/сторожа

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
1.	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Обеспечение пропускного режима в здание общежития в соответствии с требованиями, обеспечивающими общественную безопасность. Качественный учет посетителей.	2,45

	Оперативное реагирование на сигналы охранно-пожарной сигнализации, применение экстренных мер по нормализации ситуации (по факту события).	2,45
<b>2.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения.	2,45

### Критерии и показатели для премирования водителя

№ п/п	Критерии и показатели	Количество баллов
<b>1.</b>	<b>Высокий уровень исполнительской дисциплины.</b>	
	Своевременное выполнение заданий руководителя учреждения.	4,25
<b>2.</b>	<b>Качество выполняемых работ в части возложенных функциональных обязанностей</b>	
	Содержание транспорта в технически исправном состоянии, своевременное устранение выявленных неисправностей.	4,25
	Соблюдение правил дорожного движения (отсутствие штрафов).	4,25

Критерии, понижающие размер премии для прочих специалистов, служащих, вспомогательного персонала, рабочих и младшего обслуживающего персонала:

№ п/п	Критерии	Количество баллов
1.	Неисполнение распоряжений и требований других локальных нормативных документов учреждения.	- 2
2.	Несвоевременное уведомление руководителя учреждения о поступившей в адрес организации информации.	- 0,5
3.	Несвоевременное выполнение поставленных задач, заданий.	- 1
4.	Нарушение правил техники безопасности.	- 1
5.	Факт несчастного случая в общежитии по причине несоблюдения правил техники безопасности.	- 2
6.	Наличие жалоб (в письменной форме) со стороны жильцов общежития в части некорректного обращения или бездействия работника организации.	- 1,5

## 11. ПРОЧИЕ ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

11.1. В силу специфики учебно-воспитательного процесса работники учреждения могут привлекаться к участию в работе комиссий различной направленности. Оценка вклада отдельного работника в работе комиссии определяется руководителем учреждения. Размер доплаты за указанный вид работы определяется затратами рабочего времени в зависимости от характера выполняемой работы и уровня ответственности.

11.2. Из премиального фонда директора работникам могут выплачиваться разовые премии (ст. 191 ТК РФ).

11.2.1. Премия по случаю юбилея работника, достигшего 50-летнего и старше возраста. Размер единовременной выплаты устанавливается с учетом продолжительности работы сотрудника в техникуме и не может превышать 5 000-00 рублей.

11.2.2. Премия, приуроченная к праздничным датам, установленным правительством РФ (23 февраля, 8 марта), профессиональным праздникам (день учителя). Размер единовременной выплаты устанавливается с учетом продолжительности работы сотрудника в техникуме и не может превышать 5 000-00 рублей.

11.2.3. Премия, установленная работнику по результатам выполнения отдельных ответственных мероприятий и работ, в зависимости от трудозатрат в размере не более одного должностного оклада.

11.2.4. Премия, установленная работнику по результатам работы образовательного учреждения за календарный год. При определении размера премии учитывается время, фактически отработанное в течение года, а также личный вклад, внесенный работниками в результаты деятельности учреждения. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются только по основной должности (работе).

11.3. Единовременная премия устанавливается работникам распоряжением директора учреждения.

11.4. Премия начисляется без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается за исключением случаев, указанных в п. 11.2.1, 11.2.2.

11.5. Вышеперечисленные выплаты производятся при наличии экономии фонда заработной платы на конец отчетного периода (месяц, квартал, год).

**Критерии и показатели для назначения стимулирующих надбавок работникам по итогам работы за отчетный период**

№ п/п	Критерии и показатели	Величина надбавки к ДО, %
1.	<b>Степень использования современных ИТ в работе:</b>	
	- работа в информационных системах, степень использования ИТ при выполнении трудовых обязанностей составляет более 50 % рабочего времени в месяц (за исключением работников, чья профессиональная деятельность непосредственно связана с вычислительной техникой);	10
	- работа в информационных системах, степень использования ИТ при выполнении трудовых обязанностей составляет не более 50 % рабочего времени в месяц;	5
	- выполнение трудовых обязанностей не требует использования ИТ.	-
2.	<b>Объем выполняемой работы (напряженность):</b>	
	- эффективный работник, постоянно выполняющий работы в объеме, большем чем от него ожидается согласно нормативам по занимаемой должности;	от 50 до 100
	- эффективный работник, периодически выполняющий дополнительную (срочную) работу;	от 30 до 50
	- эффективный работник, выполняющий плановые объемы работы;	до 30
3.	<b>Качество осуществления трудовой деятельности согласно должностной инструкции в отчетном периоде:</b>	
	- высокий уровень выполняемой работы (отсутствие необходимости контроля со стороны руководителя структурного подразделения, руководителя учреждения);	20
	- высокий уровень выполняемой работы (необходимость контроля со стороны руководителя структурного подразделения, руководителя учреждения);	15
	- выполнение работы с незначительными ошибками (замечаниями), самостоятельное устранение;	от 5 до 10
	- неудовлетворительное качество работы, наличие прогулов, выговоров, замечаний (требуется контроль со стороны руководителя структурного подразделения).	-
4.	<b>Уровень ответственности выполняемых работ</b>	
	1 уровень: ответственность перед вышестоящими организациями	20

	1 уровень: ответственность, связанная с обеспечением безопасности жизни и здоровья участников образовательного процесса и прочих работников учреждения.	20
	2 уровень: ответственность на уровне техникума (нижняя граница ответственности устанавливается при наличии контроля со стороны руководителя структурного подразделения).	от 5 до 10

Величина надбавки к должностному окладу работника определяется путем суммирования значений по оцениваемым критериям/показателям.

В случае, когда суммарная величина стимулирующих доплат по всем работникам превышает плановый объем средств, предусмотренный на указанные цели, при определении итоговой суммы надбавки стимулирующего характера каждого работника может применяться понижающий коэффициент, который определяется как соотношение расчетного и планового показателя фонда стимулирующих выплат.

Для формирования сводной величины надбавки в разрезе показателей используется метод анкетирования работников в разрезе категорий персонала.

Критерии, применяемые для оценки результативности и качества труда, предусмотренные для заполнения работниками в форме анкетирования, могут изменяться в целях повышения эффективности трудовой деятельности персонала учреждения.

Критерии и показатели, предусмотренные Положением для назначения стимулирующих надбавок работникам за отчетный период, могут применяться выборочно, не в полном объеме, в зависимости от составляющей фонд оплаты труда величины, предусмотренной для выплаты стимулирующих выплат.



КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Ленинградской  
области «Тихвинский промышленно-  
технологический техникум имени Е.И. Лебедева»

Приложение 2

**Критерии и показатели оценки педагогических работников**

№ п/п	Ф.И.О.	Оценка успешности работы преподавателя/мастера производственного обучения				% корректировки		Итого доплата, %.
		Качество обучения	% доплаты	Успеваемость по предмету, %	% доплаты	за невыполнение должностной инструкции	неуд. культура общения, низкая ответственность	
		норматив по среднему баллу		норматив				
		3,0- 5,0	пропорциональ но среднему баллу с учетом к-та динамического изменения	99,1 - 100	10			
			94,5 - 99,0	8				
			90,0 - 94,4	6				
			80 - 89,9	3				
	<b>Всего</b>							

## БАЛЛЬНЫЕ ОЦЕНКИ ПРИЗНАКОВ СЛОЖНОСТИ ТРУДА

Удельная сложность признака	Значимость	Балльная оценка признаков, характеризующих трудовой вклад работника с учетом их удельной значимости									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Характер работ, составляющих разнообразие труда	0,30	0,30	0,60	0,90	1,20	1,50	1,80	2,10	2,40	2,70	3,00
		Информационно-технические			Аналитико-конструктивные			Организационно-административные			
2. Разнообразие, комплексность работ	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75	0,90	1,05	1,20		
		Простые, часто повторяющиеся работы в пределах узкоспециализированной сферы деятельности		Работы, проводимые в масштабе подразделения			Выполнение комплексных работ, связанных с многообразием решаемых задач				
3. Самостоятельность выполнения работ	0,25	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00		
		Работы, выполняемые под непосредственным руководством			Работы, выполняемые под оперативным и общим руководством			Работы, выполняемые самостоятельно			
4. Масштаб и сложность руководства	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75	0,90	1,05			
		Руководство подразделениями, входящими в состав отдела		Руководство самостоятельными структурными подразделениями			Руководство несколькими подразделениями		Комплексное руководство предприятием		
5. Дополнительная ответственность	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75	0,90	1,05			
		Материальная (за сохранность финансовых и материальных ресурсов)				Моральная					

**Определение оценочного балла по должности в разрезе категорий работников учреждения**

№ п/п	Должность	Сложность	Комплек-сность	Самос/ть	Масштаб и сложность руководства	Доп-ответ/сть	Итого
	<b>Руководители</b>						
1	Директор	Премиируется на основании распоряжения учредителя					
2	Зам.директора	2,7	1,2	2	0,75	1,05	7,70
3	Гл.бухгалтер	2,1	1,2	2	0,75	1,05	7,10
4	Зав. отделением /Руководитель структурного подразделения	2,1	0,75	1,75	0,3	0,75	5,65
5	Руководитель физического воспитания	2,1	0,75	1,75	0,3	0,75	5,65
	<b>Педагогические работники</b>						
1	Преподаватель/мастер производственного обучения	1,8	0,75	2			4,55
2	методист	1,8	0,75	2			4,55
3	воспитатель	1,8	0,45	1,50			3,75
4	социальный педагог	1,8	0,75	1,75			4,30
5	педагог-библиотекарь	0,9	0,75	1,75		0,6	4,00
6	педагог-организатор ОБЖ	2,1	0,45	1,75			4,30
7	педагог-психолог	1,8	0,75	1,75			4,30
	<b>Специалисты, служащие, вспомогательный персонал</b>						
1	комендант	2,1	0,75	1,5	0,3	0,45	4,95
2	экономист/ведущий экономист	1,8	1,2	2		1,05	6,05
3	инженер по тех. средствам обучения и вычисл.технике (программист)	0,9	1,2	2		0,75	4,85
4	бухгалтер	0,9	0,75	1,5		1,05	4,20
5	заведующий хозяйством	2,1	0,75	1,5	0,30	0,60	5,25
6	юрисконсульт	1,8	1,2	2		1,05	6,05
7	техник по наладке и испытаниям	0,9	0,75	1,75		1,05	4,45
8	специалист по охране труда	0,9	0,75	1,75		0,75	4,15
9	инспектор по кадрам/специалист по кадрам	0,9	0,75	1,75		0,75	4,15
10	библиотекарь	0,9	0,75	1,75		0,60	4,00
11	секретарь учебной части	0,6	0,6	1,5			2,70

12	лаборант/ диспетчер ОУ	0,6	0,6	1,5			2,70
13	секретарь-машинистка /секретарь руководителя	0,6	0,6	1,5			2,70
14	энергетик	0,9	1,2	2		1,05	5,15
15	специалист по закупкам	0,9	0,75	1,75		1,05	4,45
16	инженер	0,9	1,2	1,75		0,75	4,60
<b>Рабочие, МОП</b>							
1	водитель	0,9	0,3	2,0		1,05	4,25
2	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,9	0,75	1,5			3,15
3	кладовщик	0,6	0,60	1,5		0,6	3,30
4	техник по инструменту	0,6	0,60	1,5		0,6	3,30
5	слесарь-электрик /электромонтер/ по ремонту электрооборудования	0,9	0,75	1,5			3,15
6	гардеробщик	0,3	0,3	1,0		0,3	1,75
7	дворник	0,3	0,3	1,25			2,15
8	дежурный по общезжитию/сторож	0,3	0,3	1,25		0,6	2,45
9	слесарь-ремонтник	0,9	0,75	1,5			3,15
10	уборщик служебных помещений	0,3	0,75	1,5			2,55