

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«Борский агропромышленный техникум»  
(ГАПОУ ЛО «БАПТ»)

Рассмотрено  
Педагогическим советом  
от 30 августа 2022 года  
(протокол № 7)

Утверждено  
распоряжением № 295  
от 1 сентября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда и выплатах стимулирующего характера**

Ленинградская область  
Бор  
2022

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано на основе Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утверждённого постановлением Правительства Ленинградской области от 30.04.2020 № 262 (далее – Положение о системах оплаты труда) и определяет порядок оплаты труда и стимулирования работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Борский агропромышленный техникум» (далее – техникум) лишь в части неурегулированной Положением о системах оплаты труда.

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определённых в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, Ленинградской области, содержащих нормы трудового права.

1.2 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) техникума утверждается приказом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

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

1.4 Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников техникума определяется путём деления установленного объёма бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственного учреждения на 12 (количество месяцев в году) и деления полученного результата на численность работников учреждения в соответствии с утверждённым руководителем государственного учреждения штатным расписанием.

1.5 Оплата труда работников (включая директора техникума, заместителей директора и главного бухгалтера) включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

1.6 Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат, в том числе, размеры персональных надбавок, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **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 техникума) устанавливаются правовым актом руководителя техникума (локальным нормативным актом), а руководителя техникума – правовыми актами Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.2 Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утверждённых 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 ПК, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3 По должностям работников, не включённым в ПКГ, должностные оклады (оклады,

ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учётом требований, установленных Положением о системах оплаты труда.

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

2.5 Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума, устанавливается в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчётной 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 учётом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения, а также Положения о системах оплаты труда.

Применение при расчёте 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 должностям работников образования – согласно разделу 1 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда;
- по общеотраслевым профессиям рабочих – согласно приложению 1 к Положению о системах оплаты труда;
- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих – согласно приложению 2 к настоящему Положению о системах оплаты труда;

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

2.8 Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учёта 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 объёма педагогической работы (учебной нагрузки) с учётом особенностей, установленных разделом 6 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда;

2.9 К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров техникума) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с Положением о системах оплаты труда и настоящим Положением.

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

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2), \text{ где}$$

- $ДО_i$  – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для  $i$ -го работника;
- $КК_i$  – повышающий коэффициент уровня квалификации для  $i$ -го работника;
- $КТ_i$  – повышающий коэффициент специфики территории для  $i$ -го работника.

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

2.10 Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается в зависимости от расположения постоянного рабочего места работника в соответствии с условиями трудового договора с работником в размерах, установленных Положением о системах оплаты труда и составляет 1,0 для территории Ленинградской области.

2.11 Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i, \text{ где:}$$

- $KB_i$  – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для  $i$ -го работника;
- $ПЗ_i$  – надбавка за почётные, отраслевые, спортивные звания для  $i$ -го работника;
- $УС_i$  – надбавка за учёную степень для  $i$ -го работника.

2.12 Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для педагогических работников в следующих размерах:

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

Наличие квалификационной категории, классности подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13 Надбавка за почётные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) Положением о системах оплаты труда, в следующих размерах:

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

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почётного, отраслевого, звания.

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

2.14 Надбавка за учёную степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия учёной степени профилю деятельности работника в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвёртый 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 учёной степени.

2.15 Должностной оклад руководителя техникума устанавливается Комитетом общего и профессионального образования.

2.16 Должностные оклады по должностям заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума устанавливаются руководителем техникума в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, равного 90% минимального уровня должностного оклада руководителя техникума.

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

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

- СДО<sub>j</sub> – СДО в j-м учреждении;
- МДО(оп)<sub>ij</sub> – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включённой в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесённой к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 Положения о системах оплаты труда;
- ШЧ(оп)<sub>ij</sub> – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесённой к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, определяются по видам экономической деятельности согласно соответствующим разделам приложения 5 к Положению о системах оплаты труда.

Величина СДО подлежит пересчёту в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчётной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включённым в штатное расписание учреждения.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу, для учреждений, не отнесённых к отдельным видам экономической деятельности, в том числе указанных в приложении 14 к Положению о системах оплаты труда, устанавливаются согласно разделу 1 приложения 14 к Положению о системах оплаты труда.

Величина СДО подлежит пересчёту в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчётной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включённым в штатное расписание техникума.

2.21. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров техникума применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1), \text{ где:}$$

- ДО<sub>i</sub> – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера техникума;
- КТ<sub>i</sub> – повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера техникума.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

### 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 проведённой 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 техникума устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее:

Степень вредности условий труда	Надбавка, процент 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

3.3 Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 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 объёма 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 15 к Положению о системах оплаты труда.

3.5 Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 20% 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 учётом требований приказа Министерства образования и науки Российской Федерации исходя из ставки почасовой оплаты труда, определяемой в соответствии с разделом 7 приложения 5 к Положению о системах оплаты труда.

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

3.8 В образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учётом мнения представительного органа работников может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часов подряд, с соответствующей компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

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

Конкретный размер выплат за увеличение установленной сокращённой продолжительности рабочего времени с 36 до 40 часов в неделю устанавливается отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами. При их отсутствии – локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

3.10 Работникам техникума устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, помимо перечисленных в пунктах 3.4-3.9 настоящего Положения.

Размеры выплат устанавливаются в порядке, установленном трудовым законодательством, не ниже размеров, установленных приложением 16 к Положению о системах оплаты труда.

#### **4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат**

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в

соответствии с настоящим положением, утверждённым локальным нормативным актом техникума, с учётом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в техникуме.

Стимулирующие выплаты персонафицированы и выплачиваются работникам, на основании показателей эффективности и результативности, критериев оценки их деятельности, установленных данным положением.

Размер стимулирующих выплат может изменяться в зависимости от качества труда работника и выплачиваются при наличии бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2 В техникуме устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы (п.4.3);
- стимулирующая надбавка по итогам работы (п.4.7);
- премиальные выплаты за выполнение важных (срочных) работ (п.4.12);
- профессиональная стимулирующая надбавка (п.4.13);
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям) (п.4.14).

4.3 Установление работникам техникума иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в пунктах 4.2 Положения о системах оплаты труда, настоящего Положения, не допускается.

4.4 Премииальные выплаты по итогам работы осуществляются работникам техникума – по итогам работы учреждения и (или) по итогам работы конкретного работника.

4.5 Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения в техникуме итогов работы – ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, за календарный год.

4.6 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности техникума (работника) и (или) критериев оценки деятельности техникума (работника) (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности соответственно).

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

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

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

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

- объективность – система сбора отчётных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчётных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчётных данных со стороны техникума, работника соответственно;
- управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно техникума работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;
- прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности техникума, работника соответственно;
- отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не введёт к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности техникума, работника соответственно;
- экономичность – издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

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

- управляемость – достижение плановых значений критерия оценки деятельности в преобладающей степени зависит от усилий соответственно техникума, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений критерия оценки деятельности;
- прозрачность – формулировка (описание) критерия оценки деятельности предполагает однозначное понимание оцениваемого аспекта деятельности техникума, работника соответственно;
- измеримость – критерий оценки деятельности предполагает возможность применения по отношению к нему шкалы качественных оценок (далее – значения критерия оценки деятельности);
- отсутствие негативных внешних эффектов – установление критерия оценки деятельности не ведёт к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности техникума, работника соответственно.

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

- для руководителя техникума – нормативным правовым актом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области;
- для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

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

- формула расчёта значений КПЭ и (или) механизм определения значений критерия оценки деятельности;
- удельный вес КПЭ и (или) критерия оценки деятельности, применяемый для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо максимальная сумма баллов по КПЭ и (или) критерию оценки деятельности, применяемая для определения размера премиальных выплат по итогам работы, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ и (или) критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ и (или) критерия оценки деятельности либо порядок его определения; механизм или формула, предполагающие определение размера премиальных выплат в зависимости от фактических значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.11 Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.12 Премияльная выплата по итогам работы за семестр (1 семестр: 1 сентября – 31 января; 2 семестр: 1 января – 30 июня) устанавливается работникам техникума распорядительным актом руководителем образовательной организации и носит единовременный характер.

4.12.1 Размер премиальных выплат по итогам работы за семестр определяется для каждого работника количеством баллов на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников, а также критериев оценки их деятельности, содержащихся в приложении 1 к настоящему Положению.

4.12.2 Стоимость 1 балла в рублёвом эквиваленте определяется распорядительным актом руководителя техникума с учётом состояния фонда заработной платы и имеющихся внебюджетных средств.

4.12.3 Основанием для оценки эффективности и результативности деятельности работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), то есть индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определённый период времени, а также участие в общественной жизни техникума.

4.12.4 Портфолио формируется работником самостоятельно в соответствии с логикой



отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждённых настоящим Положением показателей (критериев) и содержит самооценку его труда. Результаты самооценки заносятся работником в соответствующую отчётную документацию (приложение 1), которая передаётся непосредственному руководителю.

4.12.5 Внешняя оценка эффективности и результативности профессиональной деятельности работника осуществляется его руководителем из числа заместителей директора техникума с учётом собственных служебных записей, мониторингов, анализов и др.

4.12.6 Разногласия между самооценкой и внешней оценкой устраняются посредством анализа служебной документации заместителя директора и портфолио работника. Коррекция результатов на основании домыслов, догадок, предположений и пр. не допускается. Неустранимые разногласия регулируются по правилам трудового спора.

4.12.7 В случае увольнения работника до окончания текущего семестра, итоги его работы подводятся по состоянию на последний рабочий день. По позициям, оценка которых возможна лишь при условии полного семестра (количество неуспевающих, уровень успеваемости, качество знаний и др.), итоги не подводятся, баллы по ним не начисляются.

4.13 Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работникам техникума распорядительным актом руководителя образовательной организации и носит единовременный характер.

4.13.1 Размер премиальной выплаты определяется для каждого работника в процентах к должностному окладу (окладу, ставки заработной платы), определённых на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников, критериев оценки их деятельности, содержащихся в приложении 2 к настоящему Положению.

4.13.2 Основанием для установления премиальной выплаты по итогам работы за месяц является согласованное с Советом руководства представление ответственного, из числа заместителей директора техникума, составленное по результатам анализа отчётной документации работника, собственных служебных записей, мониторингов, анализов и др.

4.14 Премияльная выплата по итогам работы наставника в рамках соревновательных мероприятий (кроме конкурсных движений Молодые профессионалы» (WorldSkills) и «Абилимпикс», предметных олимпиад) устанавливается работникам техникума распорядительным актом руководителя техникума и носит единовременный характер.

4.14.1 Основанием для назначения выплаты является поручение руководителя техникума об участии в соревновательном мероприятии и назначении наставника(ов). Размер выплаты определяется результативностью участия обучающегося:

	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Национальный уровень	Международный уровень
1 место (золотая медаль)	3000 рублей	6000 рублей	12000 рублей	24000 рублей
2 место (серебряная медаль, иной результат, обеспечивающий выход на следующий этап)	2000 рублей	4000 рублей	6000 рублей	12000 рублей
3 место (бронзовая медаль)	1000 рублей	2000 рублей	4000 рублей	8000 рублей

4.14.2 Для наставника, подготовившего нескольких призёров в одной компетенции (по одному предмету, направлению), – премиальная выплата не суммируется и назначается по лучшему результату. В случае подготовки призёра несколькими наставниками – стимулирующая надбавка делится между ними пропорционально вкладу каждого.

4.15 Стимулирующие надбавки по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы – не чаще одного раза в квартал. Размер премиальных выплат определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.16 Стимулирующая надбавка по итогам работы наставника в рамках конкурсных движений «Молодые профессионалы» (WorldSkills), «Абилимпикс» и предметных олимпиад Министерства просвещения, Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области начисляется исходя из результатов выступления обучающихся техникума на текущем чемпионате (олимпиаде) и выплачивается ежемесячно в течение одного года (до следующего

чемпионата, олимпиады):

	Региональный уровень	Национальный уровень	Международный уровень
1 место (золотая медаль)	2000 рублей	4000 рублей	8000 рублей
2 место (серебряная медаль)	1500 рублей	3000 рублей	6000 рублей
3 место (бронзовая медаль), Медальон за профессионализм	1000 рублей	2000 рублей	4000 рублей

4.16.1 Для наставника, подготовившего нескольких призёров в одной компетенции (по одному предмету), – стимулирующая надбавка не суммируется и назначается по лучшему результату.

В случае подготовки призёра несколькими наставниками – стимулирующая надбавка делится между ними пропорционально вкладу каждого.

Для наставника, подготовившего призёра нескольких уровней конкурсного мероприятия, стимулирующая надбавка не суммируется и назначается по лучшему результату.

4.17 Стимулирующая надбавка по итогам работы в рамках конкурсов, связанных с профессиональным мастерством педагогических работников, научно-методической, проектной деятельностью, начисляется исходя из результатов участия и выплачивается ежемесячно в течение одного года (до следующего конкурса):

	Региональный уровень	Национальный уровень	Международный уровень
1 место (золотая медаль, победитель)	2000 рублей	4000 рублей	8000 рублей
2 место (серебряная медаль, призёр)	1500 рублей	3000 рублей	6000 рублей
3 место (бронзовая медаль)	1000 рублей	2000 рублей	4000 рублей
Признание лауреатом	500 рублей	1000 рублей	1500 рублей

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

4.20 Премииальные выплаты работникам за выполнение особо важных (срочных) работ осуществляется на основании распорядительного акта руководителя техникума и не могут превышать размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы). Надбавка устанавливается на плановый срок их проведения и выплачивается ежемесячно.

4.20.1 Размер выплаты определяется значением работ для техникума, их объёмом, сложностью, напряжённостью, системностью и интенсивностью, необходимыми временными затратами, соотношением с основными должностными обязанностями и обычным графиком работы.

4.20.2 Невыполнение особо важных (срочных) работ, выполнение с ненадлежащим качеством или с нарушением плановых сроков, может повлечь приостановление или полное прекращение выплат.

4.20.3 В тех случаях, когда работа выполнена с надлежащим качеством и закончена раньше планового срока, сумма надбавки, определённая по плану, выплачивается работнику полностью и в установленные сроки.

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

4.21 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.

4.22 В техникуме устанавливаются следующие премиальные выплаты к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам: ко Дню среднего профессионального образования;
- к юбилейным датам со дня рождения работников техникума: пятидесятилетие, шестидесятилетие и далее через каждые пять лет трудовой деятельности.
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

4.22.1 Выплаты осуществляются на основании распорядительного акта руководителя техникума, носят единовременный характер и не могут превышать размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

4.22.2 Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учётом профессиональных достижений работников по представлению прямого руководителя из числа заместителя директора.

4.22.3 Размер премиальной выплаты в связи с награждением определяется следующими критериями:

№ п/п	Вид поощрения	Размер премиальной выплаты
1	Государственные награды Российской Федерации	100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
2	Ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти	95% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)
3	награды Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области	90% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)

4.22.4 Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда техникума в целом за календарный год.

4.23 В техникуме устанавливается профессиональная стимулирующая надбавка.

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

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

4.23.3 Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом техникума с учётом 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 отчётном периоде времени.

4.24 Применение к работнику за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, дисциплинарного взыскания, влечёт за собой уменьшение размера стимулирующих выплат:

- замечание – на сумму от десяти до пятидесяти процентов и на срок от одного до шести месяцев;
- выговор – на сумму от пятидесяти до ста процентов и на срок от шести месяцев до года.

4.25.1 Сумма, на которую уменьшается размер стимулирующих выплат и срок её применения определяется руководителем техникума с учётом характера и существенности допущенного работником дисциплинарного нарушения, наличием и характером неблагоприятных последствий, а также личности нарушителя.

4.26.2 При досрочном снятии взыскания полный объём стимулирующих выплат работнику восстанавливается (со дня снятия взыскания).

## 5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель техникума в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

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

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.3.1 Материальная помощь может быть оказана в случае:

- рождения ребёнка (на основании копии свидетельства о рождении);
- смерти близких родственников: жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестёр работника (на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения);  
в исключительных случаях, при наличии ходатайства непосредственного руководителя, допускается оказание материальной помощи до предъявления свидетельства о смерти, с обязательным последующим его представлением;
- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия (на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжёлого заболевания, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утверждённого Правительством РФ (на основании документов, подтверждающих фактические расходы на лечение);
- тяжёлого материального положения в семье, если на одного члена семьи доход составляет меньше прожиточного минимума, установленного законодательством (на основании соответствующей справки);
- иные тяжёлые жизненные ситуации, которые работник может подтвердить документально.

5.4. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлся техникум или бывшего работника, уволившегося из техникума в связи с выходом на пенсию. Получателем материальной помощи является его семья (в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия одного из родителей, либо, в случае их отсутствия, родного брата или сестры). В случае отсутствия близких родственников, материальная помощь для проведения похорон оказывается специально уполномоченному из числа работников техникума лицу.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда государственного автономного учреждения Ленинградской области

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

$$\Phi = (12 \times \sum (ДО_j \times (КК_j + КТ_j + ПК_j - 1)) + ИК(y)) \times (1 + СТ(y)) + РК(y), \text{ где:}$$

- $ДО_j$  – 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 3.2, 3.8-3.10 настоящего Положения) по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для  $j$ -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в техникуме;
- $ИК(y)$  – расчётный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных обязанностей, работ, перечисленных

в приложении 15 к настоящему Положению о системах оплаты труда, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в техникуме;

- РК(у) – расчётный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в техникуме;
- СТ(у) – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в техникуме.

Для вакантных должностей показатели КК<sub>ж</sub>, КТ<sub>ж</sub>, ПК<sub>ж</sub> определяются как средние значения по соответствующим замещённым должностям.

С учётом с круглосуточности и непрерывности обслуживанием контингентов, в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

6.2 Комитет общего и профессионального образования Ленинградской области в целях установления нормативных затрат на оказание государственных услуг определяют годовой фонд оплаты труда техникума аналогично порядку, установленному для ГКУ пунктами 6.1-6.3 настоящего Положения о системах оплаты труда.

6.3 В случаях, установленных Положением о системах оплаты труда и (или) правовым актом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, в целях планирования расходов на оплату труда работников техникума, а также для учёта всех видов выплат, гарантируемых работнику в месяц, формируются тарификационные списки работников.

Формы тарификационных списков устанавливаются Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ,  
учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективность управленческой деятельности</b>				
1.1	0-10	– наличие аналитических материалов предыдущего отчётного периода		
1.2	0-10	– наличие плана работы, разработанного на основе анализа предыдущего отчётного периода		
1.3	0-10	– выполнение плана работы		
1.4	0-10	– отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		
1.5	0-10	– исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставлен. материалов, выполнение поручений и др.)		
1.6	0-10	– отсутствие нареканий и замечаний контрольно-надзорных органов		
<b>2. Динамика и положительные результаты учебной деятельности</b>				
2.1	0-10	– качество освоение обучающимися образовательных программ (количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода не менее 30%)		
2.2	0-10	– количество неуспевающих по итогам отчётного периода (снижение по сравнению с предыдущим периодом)		
2.3	0-10	– увеличение количества обучающихся, повысивших оценку по итогам периода		
2.4	0-10	– трудоустройство выпускников (положительная динамика при условии выполнения контрольных цифр)		
2.5	0-10	– сохранность контингента (снижение потерь по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)		
<b>3. Положительная динамика развития педагогического коллектива</b>				
3.1	0-5	– наличие педагогических работников, прошедших в отчётном периоде аттестацию		
3.2	0-10	– наличие педагогических работников, разрабатывающих методические материалы, занимающихся инновационной деятельностью		
3.3	0-5	– наличие педагогических работников, занятых организацией и сопровождением проектно-исследовательской деятельности обучающихся		
3.4	0-5	– эффективная деятельность педагогических работников по внедрению в образовательный процесс цифровых технологий		
3.5	0-5	– результативность участия обучающихся, подготовленных педагогическими работниками, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		
3.6	0-5	– участие обучающихся, подготовленных педагогическими работниками) в конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
<b>4. Трансляция педагогического опыта</b>				
4.1	0-5	– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
4.2	0-5	– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
4.3	0-5	– организация предметно-цикловых декад (иных мероприятий)		
4.4	0-5	– ведение личного сайта		
<b>5. Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации</b>				
5.1	0-10	– организация и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и др.		
5.2	0-10	– организация и проведение мероприятий во взаимодействии с социальными партнёрами (организация сетевого взаимодействия)		
5.3	0-10	– организация педагогических работников для вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность		
5.4	0-5	– организация и участие в профориентационных мероприятиях.		
	<b>200</b>	<b>Итого:</b>		

Заместитель директора по учебной работе: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ РАБОТЕ,  
учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективность управленческой деятельности</b>				
1.1	0-10	– наличие аналитических материалов предыдущего отчётного периода		
1.2	0-10	– наличие плана работы, разработанного на основе анализа предыдущего отчётного периода		
1.3	0-10	– выполнение плана работы		
1.4	0-10	– отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		
1.5	0-10	– исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставлен. материалов, выполнение поручений и др.)		
1.6	0-10	– отсутствие замечаний, нареканий контрольно-надзорных органов		
<b>2. Динамика и положительные результаты учебной деятельности</b>				
2.1	0-10	– качество освоение обучающимися образовательных программ (количество обучающихся, получивших «4» и «5» по итогам периода не менее 30%)		
2.2	0-10	– количество неуспевающих по итогам отчётного периода (снижение по сравнению с предыдущим периодом)		
2.3	0-10	– увеличение количества обучающихся, повысивших оценку по итогам периода		
2.4	0-10	– трудоустройство выпускников (положительная динамика при условии выполнения контрольных цифр)		
2.5	0-10	– сохранность контингента (снижение потерь по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)		
<b>3. Положительная динамика развития педагогического коллектива</b>				
3.1	0-5	– наличие педагогических работников, прошедших в отчётном периоде аттестацию		
3.2	0-10	– наличие педагогических работников, разрабатывающих методические материалы, занимающихся инновационной деятельностью		
3.3	0-5	– наличие педагогических работников, занятых организацией и сопровождением проектно-исследовательской деятельности обучающихся		
3.4	0-5	– эффективная деятельность педагогических работников по внедрению в образовательный процесс цифровых технологий		
3.5	0-5	– результативность участия обучающихся, подготовленных педагогическими работниками, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		
3.6	0-5	– участие обучающихся, подготовленных педагогическими работниками, в конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
<b>4. Трансляция педагогического опыта</b>				
4.1	0-5	– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
4.2	0-5	– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
4.3	0-5	– организация предметно-цикловых декад (иных мероприятий)		
4.4	0-5	– ведение личного сайта		
<b>5. Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации</b>				
5.1	0-10	– организация и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и др.		
5.2	0-10	– организация и проведение мероприятий во взаимодействии с социальными партнёрами (организация сетевого взаимодействия)		
5.3	0-10	– организация педагогических работников для вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность		
5.4	0-5	– организация и участие в профориентационных мероприятиях.		
	<b>200</b>	<b>Итого:</b>		

Заместитель директора по учебно-производственной работе: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ И БЕЗОПАСНОСТИ,  
учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективность управленческой деятельности</b>				
1.1	0-10	– наличие аналитических материалов предыдущего отчётного периода		
1.2	0-10	– наличие плана работы, разработанного на основе анализа предыдущего отчётного периода		
1.3	0-10	– выполнение плана работы		
1.4	0-10	– отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		
1.5	0-10	– исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставлен. материалов, выполнение поручений и др.)		
1.6	0-10	– отсутствие замечаний, нареканий контрольно-надзорных органов		
<b>2. Динамика и положительные результаты воспитательной деятельности</b>				
2.1	0-10	– снижение числа преступлений, совершённых несовершеннолетними обучающимися (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)		
2.2	0-8	– снижение числа административных правонарушений, совершённых несовершеннолетними обучающимися (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)		
2.3	0-10	– снижение числа самовольных уходов из общежития (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)		
2.4	0-7	– снижение числа обучающихся, состоящих на учёте КДН		
2.5	0-5	– эффективность деятельности студенческого самоуправления		
2.6	0-10	– сохранность контингента (снижение потерь по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)		
<b>3. Положительная динамика развития педагогического коллектива</b>				
3.1	0-5	– наличие педагогических работников, прошедших в отчётном периоде аттестацию		
3.2	0-10	– наличие педагогических работников, разрабатывающих методические материалы, занимающихся инновационной деятельностью		
3.3	0-5	– наличие педагогических работников, занятых организацией и сопровождением проектно-исследовательской деятельности обучающихся		
3.4	0-5	– эффективная деятельность педагогических работников по внедрению в образовательный процесс цифровых технологий		
3.5	0-5	– результативность участия обучающихся, подготовленных педагогическими работниками, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.		
3.6	0-5	– участие обучающихся, подготовленных педагогическими работниками, в конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
<b>4. Трансляция педагогического опыта</b>				
4.1	0-5	– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
4.2	0-5	– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
4.3	0-5	– организация предметно-цикловых декад (иных мероприятий)		
4.4	0-5	– ведение личного сайта		
<b>5. Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации</b>				
5.1	0-10	– организация и проведение конференций, семинаров, мастер-классов и др.		
5.2	0-10	– организация и проведение мероприятий во взаимодействии с социальными партнёрами (организация сетевого взаимодействия)		
5.3	0-10	– организация педагогических работников для вовлечения обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность		
5.4	0-5	– организация и участие в профориентационных мероприятиях.		
	<b>200</b>	<b>Итого:</b>		

Заместитель директора по воспитательной работе и безопасности \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество



**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ,  
учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективность управленческой деятельности</b>				
1.1	0-10	– наличие аналитических материалов предыдущего отчётного периода		
1.2	0-10	– наличие плана работы, разработанного на основе анализа предыдущего отчётного периода		
1.3	0-10	– выполнение плана работы		
1.4	0-10	– отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций		
1.5	0-10	– отсутствие обоснованных претензий работников образовательной организации и обучающихся к санитарным нормам и правилам обеспечения учебного процесса		
1.6	0-10	– организация системы поддержания надлежащего порядка в помещениях и на территории образовательной организации		
1.7	0-10	– исполнительская дисциплина (качество ведения документации, своевременное предоставлен. материалов, выполнение поручений и др.)		
<b>2. Динамика и положительные результаты административно-хозяйственной деятельности</b>				
2.1	0-10	– отсутствие нареканий и замечаний со стороны Роспотребнадзора		
2.2	0-10	– отсутствие нареканий и замечаний со стороны Госпожнадзора		
2.3	0-10	– отсутствие нареканий и замечаний со стороны Гостехнадзора		
2.4	0-10	– отсутствие нареканий и замечаний со стороны органов прокуратуры		
2.5	0-10	– наличие неисполненных предписаний		
2.6	0-10	– качественная работа по контролю исполнения контрактов подрядными организациями, выполнение всех необходимых мероприятий по контролю качества выполняемых работ и услуг выдача предписаний подрядчику и контроль их выполнения, своевременная организация приёмки выполненных работ и услуг		
2.7	0-10	– своевременная обеспечение хозяйственных нужд образовательной организации		
2.8	0-10	– отсутствие внештатных, аварийных ситуаций		
2.9	0-10	– своевременное устранение неисправностей, поломок		
2.10	0-10	– обеспечение сохранности вверенного имущества		
<b>3. Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации</b>				
3.1	0-20	– организация хозяйственного и бытового обслуживания проводимых в образовательной организации мероприятий		
3.2	0-10	– организация деятельности, связанной с поддержанием надлежащего порядка вне образовательной организации (уборка территории, обеспечение выездных мероприятий и др.)		
	<b>200</b>	<b>Итого:</b>		

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов</b>				
1.1	0-10	своевременная и качественная подготовка и представление финансовой отчётности в вышестоящие организации		
1.2	0-10	эффективное использование современных информационных форм бухгалтерской отчётности		
1.3	0-10	использование современных цифровых технологий		
1.4	0-10	отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		
<b>2. Качество результата (результативность) управленческой деятельности</b>				
2.1	0-10	наличие долгосрочного плана работы, сориентированного на решение задач года		
2.2	0-10	наличие ежемесячного координационного плана работы подразделений и служб		
2.3	0-10	наличие еженедельных планов деятельности по всем направлениям деятельности		
2.4	0-10	выполнение плана работы: – на 100% - – не менее 80% -		
2.5	0-10	своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя; – своевременное - – с незначительными замечаниями		
2.6	0-10	отсутствие замечаний и нарушений к работникам бухгалтерии из -за отсутствия должной организации и контроля со стороны руководителя		
2.7	0-10	соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
2.8	0-10	своевременная организация работ по исполнению ПФХД в рамках выделенных средств: – на 100%; – не менее 90%		
2.9	0-10	осуществление систематического, разнопланового контроля по вопросам своей компетенции, в соответствии с планом		
2.10	0-10	осуществление оперативного, внепланового контроля		
<b>3. Качество обеспечения ресурсами</b>				
3.1	0-10	своевременная и качественная подготовка проектов нормативных документов (положений, приказов, распоряжение, протоколов, договоров, отчётов и т. д.)		
3.2	0-10	100% обеспеченность, стабильность, наличие необходимой квалификации у подчинённых работников		
3.3	0-10	отсутствие дисциплинарных нарушений у работников прямого подчинения		
3.4	0-10	организация своевременного и необходимого обучения		
3.5	0-10	своевременное и перспективное планирование материально-технических средств для работы;		
3.6	0-10	выполнение увеличенного объёма работ (в том числе замещение временно отсутствующего работника)		
	<b>200</b>	<b>Итого:</b>		

Главный бухгалтер: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

Преподаватель \_\_\_\_\_. Преподаваемые учебные дисциплины: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Динамика и результаты учебной деятельности:</b>					
1.1	Количество обучающихся, имеющих по итогам семестра неудовлетворительные оценки	0-10	– 3 и более – 0 баллов; – 2 – 3 баллов; – 1 – 6 баллов; – отсутствуют – 10 баллов.		
1.2	Успеваемость обучающихся по дисциплине (МДК)	0-10	– менее 50% – 0 баллов; – менее 50% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 50% и более при наличии отрицательной динамики* – 6 баллов – 50% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.3	Качество знаний обучающихся в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года	0-10	– менее 30% – 0 баллов; – менее 30% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 30% и более при наличии отрицательно динамики* – 6 баллов – 30% и более – 15 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.4	Доля обучающихся, погасивших академическую задолженность за семестр, предыдущий отчётному	0-10	– менее 70% – 0 баллов; – менее 90% – 5 баллов; – 90% и более – 10 баллов.		
<b>2. Динамика и результаты внеурочной деятельности</b>					
2.1	Участие обучающихся, подготовленных преподавателем, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-10	Уровень соревновательных мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
2.2	Участие обучающихся, подготовленных преподавателем, в конференциях семинарах, круглых столах и др.	0-10	Уровень мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
<b>3. Учебно-методическая активность педагогического работника</b>					

3.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-11	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение мастер-классов, ярмарок-вакансий, конференций и пр. – 2 балла;</li> <li>– организация и проведение мероприятий во взаимодействии с социальными партнёрами – 3 балла;</li> <li>– организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах – 2 балла;</li> <li>– работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углублённому изучению дисциплины за рамками тарифицированных часов – 2 балла;</li> <li>– организация и участие в профориентационных мероприятиях – 2 балла.</li> </ul>		
3.2	Качество учебно-методической работы	0-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рабочие программы, документация оформлены в соответствии с требованиями – 3 баллов;</li> <li>– использование в образовательном процессе цифровых технологий – 3 баллов;</li> <li>– разработка и внедрение инновационных проектов – 3 баллов.</li> </ul>		
3.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла;</li> <li>– проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла;</li> <li>– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла;</li> <li>– организация предметно-цикловых декад – 2 балла;</li> <li>– ведение личного сайта – 2 балла</li> </ul>		
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>					
4.1	Качество ведения журнала	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 5 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 3 балла;</li> <li>– замечания носят систематический характер, но своевременно устраняются – 1 балл</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.2	Оформление иной, предусмотренной нормативными актами документации	0-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 2 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла;</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.3	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной педагогической или иной уставной деятельностью	0-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 3 балла;</li> <li>– недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.</li> </ul>		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>100</b>	<b>ИТОГО:</b>		

Преподаватель: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

Мастер производственного обучения \_\_\_\_\_ . Учебная группа: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Динамика и результаты учебной деятельности:</b>					
1.1	Количество обучающихся, имеющих по итогам семестра неудовлетворительные оценки	0-10	– 3 и более – 0 баллов; – 2 – 3 баллов; – 1 – 6 баллов; – Отсутствуют – 10 баллов.		
1.2	Успеваемость обучающихся по учебной и производственной практике	0-10	– менее 50% – 0 баллов; – менее 50% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 50% и более при наличии отрицательной динамики* – 6 баллов – 50% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.3	Качество знаний обучающихся по учебной и производственной практике	0-10	– менее 30% – 0 баллов; – менее 30% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 30% и более при наличии отрицательно динамики* – 6 баллов – 30% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.4	Доля обучающихся, погасивших академическую задолженность за семестр, предыдущий отчётному	0-10	– менее 70% – 0 баллов; – менее 90% – 5 баллов; – 90% и более – 10 баллов.		
1.5	Сохранность контингента		при отклонении от нормативной наполняемости группы – 1 балл за каждого потерянного за отчётный период обучающегося.		
<b>2. Динамика и результаты внеурочной деятельности</b>					
2.1	Участие обучающихся, подготовленных педагогическим работником, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-10	Уровень соревновательных мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
2.2	Участие обучающихся, подготовленных педагогическим работником, в конференциях семинарах, круглых столах и др.	0-10	Уровень мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
<b>3. Учебно-методическая активность педагогического работника</b>					

3.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-11	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение мастер-классов, ярмарок-вакансий, конференций и пр. – 2 балла;</li> <li>– организация и проведение мероприятий во взаимодей. с социальными партнёрами – 3 балла;</li> <li>– организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах – 2 балла;</li> <li>– работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углублённому изучению дисциплины за рамками тарифицированных часов – 2 балла;</li> <li>– организация и участие в профориентационных мероприятиях – 2 балла.</li> </ul>		
3.2	Качество учебно-методической работы	0-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рабочие программы, документация оформлены в соответствии с требованиями – 3 баллов;</li> <li>– использование в образовательном процессе цифровых технологий – 3 баллов;</li> <li>– разработка и внедрение инновационных проектов – 3 баллов.</li> </ul>		
3.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла;</li> <li>– проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла;</li> <li>– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла</li> <li>– организация предметных декад – 2 балла;</li> <li>– ведение личного сайта – 2 балла</li> </ul>		
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>					
4.1	Качество ведения журнала	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 5 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 3 балла;</li> <li>– замечания носят систематический характер, но своевременно устраняются – 1 балл</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.2	Оформление иной, предусмотренной нормативными актами документации	0-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 2 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла;</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.3	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной педагогической или иной уставной деятельностью	0-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 3 балла;</li> <li>– недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.</li> </ul>		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>100</b>	<b>ИТОГО:</b>		

Мастер производственного обучения: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности МАСТЕРА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ВОЖДЕНИЮ АВТОМОБИЛЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

Мастер производственного обучения \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Динамика и результаты учебной деятельности:</b>					
1.1	Успеваемость обучающихся по практическому вождению автомобиля	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– менее 50% – 0 баллов;</li> <li>– менее 50% при наличии положительной динамики* – 3 баллов;</li> <li>– 50% и более при наличии отрицательной динамики* – 6 баллов</li> <li>– 50% и более – 12 баллов.</li> </ul> <p style="text-align: right;">* в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года</p>		
1.2	Качество знаний обучающихся по практическому вождению автомобилей	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– менее 30% – 0 баллов;</li> <li>– менее 30% при наличии положительной динамики* – 3 баллов;</li> <li>– 30% и более при наличии отрицательно динамики* – 6 баллов</li> <li>– 30% и более – 12 баллов.</li> </ul> <p style="text-align: right;">* в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года</p>		
1.3	Результативность сдачи экзаменов по практическому вождению	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– менее 70% – 0 баллов;</li> <li>– менее 80% – 1 балла;</li> <li>– менее 90% – 4 балла;</li> <li>– менее 100% – 7 балла;</li> <li>– 100% – 10 баллов.</li> </ul>		
1.4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся в учебно-воспитательном процессе	0-10	<p>Несчастные случаи, травматизм обучающихся, аварии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– отсутствие – 10 балла;</li> <li>– наличие – 0 баллов.</li> </ul>		
<b>2. Учебно-методическая активность педагогического работника</b>					
2.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-11	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение мастер-классов, ярмарок-вакансий, конференций и пр. – 2 балла;</li> <li>– организация и проведение мероприятий во взаимодей. с социальными партнёрами – 3 балла;</li> <li>– организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах – 2 балла;</li> <li>– работа по привлечению обучающихся к дополнительному, расширенному, углублённому изучению дисциплины за рамками тарифицированных часов – 2 балла;</li> <li>– организация и участие в профориентационных мероприятиях – 2 балла.</li> </ul>		
2.2	Качество учебно-методической работы	0-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рабочие программы, документация оформлены в соответствии с требованиями – 3 баллов;</li> <li>– использование в образовательном процессе цифровых технологий – 3 баллов;</li> <li>– разработка и внедрение инновационных проектов – 3 баллов.</li> </ul>		
2.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла;</li> <li>– проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла;</li> <li>– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла</li> </ul>		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация предметных декад – 2 балла;</li> <li>– ведение личного сайта – 2 балла.</li> </ul>		
<b>3. Исполнительская дисциплина</b>					
3.1	Качество ведения журнала	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 5 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 3 балла;</li> <li>– замечания носят систематический характер, но своевременно устраняются – 1 балл</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
3.2	Оформление иной, предусмотренной нормативными актами документации	0-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 2 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла;</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
3.3	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной педагогической или иной уставной деятельностью	0-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 3 балла;</li> <li>– недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.</li> </ul>		
3.4	Состояние вверенного автотранспортного средства	0-20	<ul style="list-style-type: none"> <li>– качественное обслуживание вверенного транспортного средства (техническое обслуживание, профилактические осмотры) – 5 баллов;</li> <li>– поддержание вверенного автотранспортного средства в надлежащем состоянии (своевременная уборка, помывка и др.) – 5 баллов;</li> <li>– своевременный ремонт автотранспортного средства, уведомление об имеющихся неисправностях, потребностях и др. – 5 баллов;</li> <li>– соблюдение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, правил дорожного движения, технической эксплуатации транспортных средств и др. – 5 баллов;</li> </ul>		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>100</b>	<b>ИТОГО:</b>		

Мастер производственного обучения: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы



**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ОБЖ, НАЧАЛЬНИКА ШТАБА ГО,**  
учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года

Преподаватель \_\_\_\_\_. Преподаваемые учебные дисциплины: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Динамика и результаты учебной деятельности:</b>					
1.1	Количество обучающихся, имеющих по итогам семестра неудовлетворительные оценки	0-10	– 3 и более – 0 баллов; – 2 – 3 баллов; – 1 – 6 баллов; – отсутствуют – 10 баллов.		
1.2	Успеваемость обучающихся по дисциплине (МДК)	0-10	– менее 50% – 0 баллов; – менее 50% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 50% и более при наличии отрицательной динамики* – 6 баллов – 50% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.3	Качество знаний обучающихся в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года	0-10	– менее 30% – 0 баллов; – менее 30% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 30% и более при наличии отрицательно динамики* – 6 баллов – 30% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.4	Доля обучающихся, погасивших академическую задолженность за семестр, предыдущий отчётному	0-10	– менее 70% – 0 баллов; – менее 90% – 5 баллов; – 90% и более – 10 баллов.		
<b>2. Динамика и результаты внеурочной деятельности</b>					
2.1	Участие обучающихся, подготовленных преподавателем, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-10	Уровень соревновательных мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
2.2	Участие обучающихся, подготовленных преподавателем, в конференциях семинарах, круглых столах и др.	0-10	Уровень мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
<b>3. Учебно-методическая активность педагогического работника</b>					

3.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение мероприятий во взаимодей. с организациями, связанными с популяризацией БЖ, МЧС, ГО и ЧС, МО и др. – 3 балла;</li> <li>– организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах – 2 балла.</li> </ul>		
3.2	Качество учебно-методической работы	0-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рабочие программы, документация оформлены в соответствии с требованиями – 3 баллов;</li> <li>– использование в образовательном процессе цифровых технологий – 3 баллов;</li> <li>– разработка и внедрение инновационных проектов – 3 баллов.</li> </ul>		
3.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла;</li> <li>– проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла;</li> <li>– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла</li> <li>– организация предметных декад – 2 балла;</li> <li>– ведение личного сайта – 2 балла</li> </ul>		
3.4	Иные позитивные результаты деятельности преподавателя-организатора ОБЖ, начальника штаба ГО	0-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень массовых мероприятий, связанных с безопасностью жизнедеятельности, проводимых внутри техникума – 2 балла;</li> <li>– организация и выпуск стенной печати, агитационных материалов, связанных с безопасностью жизнедеятельности и патриотической направленности – 2 балла;</li> <li>– положительная динамика участия обучающихся в проектах, связанных с безопасностью жизнедеятельности и патриотической направленности – 2 балла.</li> </ul>		
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>					
4.1	Качество ведения журнала	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 5 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 3 балла;</li> <li>– замечания носят систематический характер, но своевременно устраняются – 1 балл</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.2	Оформление иной, предусмотренной нормативными актами документации	0-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 2 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла;</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.3	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной педагогической или иной уставной деятельностью	0-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 3 балла;</li> <li>– недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.</li> </ul>		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>100</b>	<b>ИТОГО:</b>		

Преподаватель-организатор ОБЖ, начальник штаба ГО: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности РУКОВОДИТЕЛЯ ФИЗИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

Руководитель физического воспитания \_\_\_\_\_. Преподаваемые учебные дисциплины: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Динамика и результаты учебной деятельности:</b>					
1.1	Количество обучающихся, имеющих по итогам семестра неудовлетворительные оценки	0-10	– 3 и более – 0 баллов; – 2 – 3 баллов; – 1 – 6 баллов; – отсутствуют – 10 баллов.		
1.2	Успеваемость обучающихся по дисциплине (МДК)	0-10	– менее 50% – 0 баллов; – менее 50% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 50% и более при наличии отрицательной динамики* – 6 баллов – 50% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.3	Качество знаний обучающихся в сравнении с аналогичным периодом предыдущего учебного года	0-10	– менее 30% – 0 баллов; – менее 30% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 30% и более при наличии отрицательно динамики* – 6 баллов – 30% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.4	Доля обучающихся, погасивших академическую задолженность за семестр, предыдущий отчётному	0-10	– менее 70% – 0 баллов; – менее 90% – 5 баллов; – 90% и более – 10 баллов.		
<b>2. Динамика и результаты внеурочной деятельности</b>					
2.1	Участие обучающихся, подготовленных преподавателем, в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	0-10	Уровень соревновательных мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
2.2	Участие обучающихся, подготовленных преподавателем, в конференциях, семинарах, круглых столах и др.	0-10	Уровень мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
<b>3. Учебно-методическая активность педагогического работника</b>					

3.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение мероприятий во взаимодей. со спортивными учреждениями и организациями – 3 балла;</li> <li>– организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах спортивной направленности – 2 балла;</li> </ul>		
3.2	Качество учебно-методической работы	0-9	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рабочие программы, документация оформлены в соответствии с требованиями – 3 баллов;</li> <li>– использование в образовательном процессе цифровых технологий – 3 баллов;</li> <li>– разработка и внедрение инновационных проектов – 3 баллов.</li> </ul>		
3.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла;</li> <li>– проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла;</li> <li>– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла</li> <li>– организация предметных декад – 2 балла;</li> <li>– ведение личного сайта – 2 балла</li> </ul>		
3.4	Иные позитивные результаты деятельности руководителя физического воспитания	0-6	<ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень массовых мероприятий спортивной направленности, проводимых внутри техникума – 2 балла;</li> <li>– организация и выпуск стенной печати, агитационных материалов спортивной направленности – 2 балла;</li> <li>– положительная динамика результативн. участия обучающихся в программе ГТО – 2 балла.</li> </ul>		
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>					
4.1	Качество ведения журнала	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 5 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 3 балла;</li> <li>– замечания носят систематический характер, но своевременно устраняются – 1 балл</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.2	Оформление иной, предусмотренной нормативными актами документации	0-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 2 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла;</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.3	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной педагогической или иной уставной деятельностью	0-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 3 балла;</li> <li>– недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.</li> </ul>		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>100</b>	<b>ИТОГО:</b>		

Руководитель физического воспитания: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Позитивный результат деятельности социального педагога</b>				
1.1	0-10	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися из числа воспитанников		
1.2	0-5	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа воспитанников		
1.3	0-5	Оказание помощи обучающимся из малообеспеченных семей, обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в сложную жизненную ситуацию		
1.4	0-5	Охват обучающихся девиантного поведения из социально незащищённой категории семей организованными формами досуга и отдыха		
1.5	0-5	Взаимодействие с преподавателями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, служб занятости, с предпринимателями и др. в оказании помощи обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.		
1.6	0-5	Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений на неправомерные действия социального педагога		
<b>2. Методическая и инновационная активность</b>				
2.1	0-10	наличие разработанных учебно-методических пособий (рекомендаций), программ, проектов;		
2.2	0-10	проведение тренингов, консультаций, тренировок в открытом формате;		
2.3	0-10	ведение банка данных обучающихся, охваченных различными формами социально-педагогического сопровождения		
<b>3. Трансляция педагогического опыта</b>				
3.1	0-5	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
3.2	0-5	наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
3.3	0-5	организация предметно-цикловых декад (иных мероприятий)		
3.4	0-5	ведение личного сайта		
<b>4. Профессиональная активность специалиста</b>				
4.1	0-10	вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность		
4.2	0-5	организация и участие в профориентационных мероприятиях.		
	<b>100</b>	<b>Итого:</b>		

Социальный педагог: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ВОСПИТАТЕЛЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Позитивный результат деятельности социального педагога</b>				
1.1	0-10	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, из числа проживающих в общежитии		
1.2	0-5	контроль соблюдения обучающимися санитарных требований и норм, соблюдение требований по охране труда, участие в общественно-полезном труде и укрепление материальной базы общежития		
1.3	0-5	Участие в организации досуга обучающихся, проживающих в общежитии		
1.4	0-5	охват обучающихся «группы риска» организованными формами досуга и отдыха		
1.5	0-5	взаимодействие с преподавателями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, служб занятости, с предпринимателями и др. в оказании помощи обучающимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации		
1.6	0-5	наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений на неправомерные действия воспитателя		
<b>2. Методическая и инновационная активность</b>				
2.1	0-10	наличие разработанных учебно-методических пособий (рекомендаций), программ;		
2.2	0-10	участие в реализации проектов.		
<b>3. Активность и качество участия во внеурочных мероприятиях</b>				
3.1	0-10	творческий подход и разнообразие форм проведения мероприятий.		
3.2	0-10	индивидуальная работа с обучающимися, сиротами, в т.ч. работа с обучающимися из «группы риска»		
3.3	0-5	культура речи и этика педагогической деятельности. умение разрешать конфликтные ситуации.		
<b>4. Трансляция педагогического опыта</b>				
4.1	0-5	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
4.2	0-5	наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
4.3	0-5	организация предметно-цикловых декад (иных мероприятий)		
4.4	0-5	ведение личного сайта		
	<b>100</b>	<b>Итого:</b>		

Воспитатель: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности СТАРШЕГО МАСТЕРА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

Старший мастер \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Динамика и результаты учебной деятельности:</b>					
1.1	Количество обучающихся, имеющих по итогам семестра неудовлетворительные оценки	0-10	– 3 и более – 0 баллов; – 2 – 3 баллов; – 1 – 6 баллов; – Отсутствуют – 10 баллов.		
1.2	Успеваемость обучающихся по учебной и производственной практике	0-10	– менее 50% – 0 баллов; – менее 50% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 50% и более при наличии отрицательной динамики* – 6 баллов – 50% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.3	Качество знаний обучающихся по учебной и производственной практике	0-10	– менее 30% – 0 баллов; – менее 30% при наличии положительной динамики* – 3 баллов; – 30% и более при наличии отрицательно динамики* – 6 баллов – 30% и более – 10 баллов.  * в сравнении с аналогичным периодом прошлого учебного года		
1.4	Динамика сохранности контингента	0-10	– наличие отрицательной динамики – 0 баллов; – отсутствие динамики – 5 баллов; – положительная динамика – 10 баллов.		
1.5	Трудоустройство выпускников	0-10	– невыполнение контрольных цифр – 0 баллов; – отрицательная динамика (при условии выполнения контрольных цифр) – 3 балла; – отсутствие динамики (при условии выполнения контрольных цифр) – 5 баллов; – положительная динамика (при условии выполнения контрольных цифр) – 10 баллов.		
<b>2. Динамика и результаты внеурочной деятельности</b>					
2.1	Участие обучающихся в соревновательных мероприятиях, связанных с профессиональной (практической) подготовкой	0-10	Уровень соревновательных мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
2.2	Участие обучающихся в конференциях семинарах, круглых столах и др., связанных с профессиональной (практической) подготовкой	0-10	Уровень мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		

<b>3. Учебно-методическая активность</b>					
	Деятельность по контролю состояния мастерских и лабораторий	0-25	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация деятельности по паспортизации мастерских и лабораторий – 5 баллов;</li> <li>– деятельность по контролю выполнения в лабораториях и мастерских требований охраны труда, пожарной безопасности, СанПин и др. – 5 баллов;</li> <li>– организация деятельности по развитию мастерских и лабораторий – 5 баллов;</li> <li>– реализация проектов по созданию учебно-производственных мастерских и лабораторий - 5 баллов;</li> <li>– отсутствие травматизма в период прохождения практических занятий – 5.</li> </ul>		
	Организация и контроль проведения практических занятий	0-15	<ul style="list-style-type: none"> <li>– деятельность по контролю качества проведения практических занятий – 5 баллов</li> <li>– деятельность по своевременному обеспечению практических занятий необходимыми инструментами, материалами и др. – 5 баллов;</li> <li>– организация в рамках практических занятий деятельности по укреплению материально-технической базы техникума, созданию полезного продукта – 5 баллов.</li> </ul>		
	Взаимодействие с предприятиями-партнёрами	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация стажировок мастеров производственного обучения на предприятиях – 5 баллов;</li> <li>– организация с предприятиями договорных партнёрских отношений – 5 баллов;</li> </ul>		
3.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-5	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организация и проведение мероприятий во взаимод. с социальными партнёрами – 2 балла;</li> <li>– организация и участие в профориентационных мероприятиях – 3 балла.</li> </ul>		
3.2	Качество учебно-методической работы	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– контроль качества организации и проведения практических занятий – 5 баллов;</li> <li>– разработка и внедрение инновационных проектов – 5 баллов.</li> </ul>		
3.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла;</li> <li>– проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла;</li> <li>– наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла</li> <li>– организация декад профессий – 2 балла;</li> <li>– ведение личного сайта – 2 балла</li> </ul>		
<b>4. Исполнительская дисциплина</b>					
4.1	Оформление предусмотренной нормативными актами документации	0-2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 2 баллов;</li> <li>– незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла;</li> <li>– положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.</li> </ul>		
4.2	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной или иной уставной деятельностью	0-3	<ul style="list-style-type: none"> <li>– замечаний нет – 3 балла;</li> <li>– недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.</li> </ul>		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>150</b>	<b>ИТОГО:</b>		

Старший мастер: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы



**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО СТРУКТУРНЫМ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕМ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 \_\_\_\_\_ учебного года**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективность управленческой деятельности:</b>					
1.1	Аналитические материалы прошедшего периода	0-5	– имеются – 5; – отсутствуют – 0.		
1.2	Планирование работы	0-5	– имеются – 5; – отсутствуют – 0.		
1.3	Выполнение плана работы	0-5	– план выполнен полностью – 5; – имеются незначительные отклонения от плана, отклонения, обусловленные объективными обстоятельствами – 3; – план работы не выполнен – 0.		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб	0-5	– имеются – 0; – отсутствуют – 5.		
1.5	Выявленные контрольно-надзорными органами замечания и нарушения	0-10	– имеются – 0; – отсутствуют – 10.		
<b>2. Динамика и результаты деятельности структурного подразделения</b>					
2.1	Охват системой работы по правовому просвещению воспитанников структурного подразделения (лектории, дни правовых знаний и др.)	0-10	– более 80% – 10 баллов; – 40-80% – 5 балла; – 20-39% – 1 балл; – менее 20% – 0.		
2.2	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогических работников	0-10	– более 80% – 10 баллов; – менее 80% – 5 балла; – менее 20% – 0.		
2.3	Безопасность воспитанников	0-5	– отсутствие травматизма, несчастных случаев – 5 баллов.		
2.4	Динамика количества воспитанников структурного подразделения, состоящих на учёте в подразделениях по делам несовершеннолетних	0-10	– воспитанники структурного подразделения на учёте в КДН не состоят – 10 баллов; – уменьшилось – 6 балла; – не изменилось – 2 балла; – увеличилось – 0.		
2.5	Профилактика самовольных уходов	0-10	– отсутствие – 10 баллов – снижение количества по сравнению с аналогичным периодом прошлого года – 5 балла – увеличение – 0.		
2.6	Профилактика прогулов, опозданий, иных дисциплинарных нарушений со стороны воспитанников	0-10	– отсутствие – 10 баллов – снижение количества по сравнению с аналогичным периодом прошлого года – 6 балла – увеличение – 0.		
2.7	Трудоустройство выпускников (из числа воспитанников)	0-10	– невыполнение контрольных цифр – 0 баллов; – отрицательная динамика (при условии выполнения контрольных цифр) – 3 балла; – отсутствие динамики (при условии выполнения контрольных цифр) – 5 баллов; – положительная динамика (при условии выполнения контрольных цифр) – 10 баллов.		
2.8	Сохранность контингента (из числа	0-10	– контингент сохранён – 10 баллов;		

	воспитанников подразделения)		– отрицательная за отчётный период динамика сохранности контингента – 0.		
<b>3. Динамика и результаты внеурочной деятельности</b>					
2.1	Участие обучающихся (из числа воспитанников) в соревновательных мероприятиях, связанных с профессиональной (практической) подготовкой	0-10	Уровень соревновательных мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
2.2	Участие обучающихся (из числа воспитанников) в конференциях семинарах, круглых столах и др.	0-10	Уровень мероприятий (складываются только баллы разных уровней): – участия не принимали – 0 баллов; – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный – 2 баллов; – национальный – 3 баллов; – международный – 4 баллов.		
<b>4. Учебно-воспитательная активность</b>					
3.1	Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации	0-10	– организация и проведение мастер-классов, ярмарок-вакансий, конференций и пр. – 2 балла; – организация и проведение мероприятий во взаимодействии с социальными партнёрами – 2 балла; – организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах – 2 балла; – организация партнёрских отношений с предприятиями – 2 балла; – организация и участие в профориентационных мероприятиях – 2 балла.		
3.3	Трансляция педагогического опыта	0-10	– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла; – проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла; – наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла; – организация декад профессий – 2 балла; – ведение сайта – 2 балла		
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>					
4.1	Оформление предусмотренной нормативными актами документации	0-2	– замечаний нет – 2 баллов; – незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла; – положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.		
4.2	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной или иной уставной деятельностью	0-3	– замечаний нет – 3 балла; – недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>150</b>		<b>ИТОГО:</b>	

Заведующий структурным подразделением: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности ЗАВЕДУЮЩЕГО СЕКТОРОМ безопасности, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Наименование критерия	Шкала	Порядок расчёта показателя	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Эффективность управленческой деятельности:</b>					
1.1	Аналитические материалы прошедшего периода	0-5	– имеются – 5; – отсутствуют – 0.		
1.2	Планирование работы	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
1.3	Выполнение плана работы	0-5	– план выполнен полностью – 5; – имеются незначительные отклонения от плана, отклонения, обусловленные объективными обстоятельствами – 3; – план работы не выполнен – 0.		
1.4	Отсутствие обоснованных жалоб	0-5	– имеются – 0; – отсутствуют – 5.		
1.5	Выявленные контрольно-надзорными органами замечания и нарушения	0-10	– имеются – 0; – имеются, но своевременно (без привлечения к ответственности) устранены – 5; – отсутствуют – 10.		
<b>2. Качество организации и обеспечения мероприятий комплексной безопасности техникума</b>					
2.1	Качество (уровень) организации внутриобъектового режима безопасности	0-10	– высокий уровень – 10 баллов; – наличие незначительных замечаний – 5 баллов; – низкий уровень – 0.		
2.2	Качество (уровень) организации работы по обеспечению комплексной безопасности спортивных, культурных и других массовых мероприятий, проводимых на площадках техникума	0-10	– высокий уровень – 10 баллов; – наличие незначительных замечаний – 5 баллов; – низкий уровень – 0.		
2.3	Организация работы антитеррористической направленности (пакет документов, тренировки, занятия, инструктажи и др.).	0-5	– осуществляется без замечаний – 5 баллов; – имеются незначительные замечаний – 3 балла; – не осуществляется – 0.		
2.4	Организация работы противопожарной направленности (пакет документов, тренировки, занятия, инструктажи и др.).	0-5	– осуществляется без замечаний – 5 баллов; – имеются незначительные замечаний – 3 балла; – не осуществляется – 0.		
2.5	Организация работы по направлению ГО и ЧС (пакет документов, тренировки, занятия, инструктажи и др.).	0-5	– осуществляется без замечаний – 5 баллов; – имеются незначительные замечаний – 3 балла; – не осуществляется – 0.		
2.6	Организация работы по противодействию коррупции (пакет документов, тренировки, занятия, инструктажи и др.).	0-5	– осуществляется без замечаний – 5 баллов; – имеются незначительные замечаний – 3 балла; – не осуществляется – 0.		
<b>3. Уровень взаимодействия с правоохранительными органами, органами ГО и ЧС, и др. структурами по обеспечению комплексной безопасности</b>					
3.1	Взаимодействие с руководством ЧОП	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		

3.2	Взаимодействие с правоохранительными органами и органами безопасности	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
3.3	Взаимодействие с органами МЧС	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
3.4	Взаимодействие с органами ГО ЧС Бокситогорского района	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
<b>4. Учебно-воспитательная активность</b>					
4.1	Взаимодействие с педагогическими работниками техникума по вопросу обеспечения безопасности обучающихся	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
4.2	Взаимодействие с руководителями учебных групп, помощь в организации и проведении для обучающихся мероприятий, связанных с вопросами безопасности	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
4.3	Организация и проведение тематических занятий (бесед, лекций, тренировок, инструктажей) с обучающимися по вопросам безопасности	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
4.4	Организация и проведение тематических занятий (бесед, лекций, тренировок, инструктажей) с работниками техникума по вопросам безопасности	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
4.4	Осуществление (своевременное обновление) наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса	0-5	– имеется – 5; – отсутствует – 0.		
<b>5. Исполнительская дисциплина</b>					
5.1	Оформление предусмотренной нормативными актами документации	0-2	– замечаний нет – 2 баллов; – незначительные, своевременно устранимые замечания – 1 балла; – положительная динамика в части улучшения качества ведения документации, устранения замечаний отсутствует – 0.		
5.2	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной или иной уставной деятельностью	0-3	– замечаний нет – 3 балла; – недобросовестное отношение к оперативным поручениям – 0.		
<b>МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:</b>		<b>120</b>		<b>ИТОГО:</b>	

Заведующий сектором безопасности: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициалы

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, инициал

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
МЕТОДИСТА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202 / 202 учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Методическая деятельность</b>				
1.1	0-5	разработка и корректировка рабочих программ;		
1.2	0-5	разработка и корректировка фондов оценочных средств;		
1.3	0-5	формирование фонда электронных образовательных ресурсов		
1.4	0-5	разработка методических пособий (рассмотренных на МС и одобренных к использованию)		
1.5	0-5	повышение уровня педагогических работников, подтверждённое аттестацией (не менее 50% педагогических работников, имеющих категорию)		
1.6	0-5	наличие публикаций педагогических работников в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете (более одной)		
1.7	0-5	выступления педагогических работников на конференциях, семинарах, круглых столах и др. (более одного)		
1.8	0-5	организация и проведение методических дней		
1.9	0-10	– организация работы ПЦК; – организация работы педагогических советов.		
<b>2. Участие педагогических работников в проектно-исследовательской, соревновательной деятельности</b>				
2.1	0-20	Уровень представления (складываются только баллы разных уровней): – внутритехникумовский (муниципальный) – 1 балла; – региональный* – 2 баллов; – национальный* – 3 баллов; – международный* – 4 баллов. * +1 балл за каждого участника, всего не более 20 баллов		
<b>3. Деятельность, способствующая повышению рейтинга образовательной организации</b>				
3.1	0-10	– организация и проведение мастер-классов, ярмарок-вакансий, конференций и пр. – 3 балла; – организация и проведение мероприятий во взаимодей. с социальными партнёрами – 2 балла; – организация деятельности педагогических работников в социально-ориентированных проектах – 3 балла; – организация и участие в профориентационных мероприятиях – 2 балла.		
<b>4. Трансляция методического, педагогического опыта</b>				
4.1	0-10	– выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др. – 2 балла; – проведение открытых учебных, практических и внеурочных занятий – 2 балла; – наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете – 2 балла – организация предметных декад – 2 балла; – ведение личного сайта – 2 балла		
<b>5. Инновационная деятельность</b>				
5.1	0-10	– участие в инновационных проектах вне техникума – 2 балла; – разработка (участие в разработке) инновационных программ и проектов внутри техникума – 2 балла; – апробация и внедрение инновационных программ и проектов внутри техникума – 2 балла; – сопровождение инновационных проектов педагогических работников – 2 балла; – организация учебно-методической работы с применением электронного обучения и дистанционных технологий – 2 балла.		
	<b>100</b>	<b>Итого:</b>		

Методист: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Психолого-педагогическое сопровождение личности</b>				
1.1	0-5	Положительная динамика познавательной и мотивационной сферы обучающихся, включённых в работу		
1.2	0-5	Положительная динамика эмоционально-волевой сферы обучающихся, включённых в работу		
1.3	0-5	Положительная динамика профессионального самоопределения обучающихся		
1.4	0-5	Активное взаимодействие с педагогическими работниками		
1.5	0-5	Активное взаимодействие с родительской общественностью		
1.6	0-5	Активное взаимодействие со специалистами психолого-педагогических, социальных служб, служб занятости и др.		
1.7	0-5	Наличие позитивных отзывов, отсутствие жалоб и обращений на неправомерные, некорректные действия специалиста		
<b>2. Методическая и инновационная активность</b>				
2.1	0-10	наличие разработанных учебно-методических пособий (рекомендаций), программ, проектов;		
2.2	0-10	проведение тренингов, консультаций, тренировок в открытом формате;		
2.3	0-10	ведение банка данных обучающихся, охваченных различными формами социально-педагогического сопровождения		
<b>3. Трансляция педагогического опыта</b>				
3.1	0-5	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
3.2	0-5	наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
3.3	0-5	организация предметно-цикловых декад (иных мероприятий)		
3.4	0-5	ведение личного сайта		
<b>4. Профессиональная активность специалиста</b>				
4.1	0-10	вовлечение обучающихся в проектно-исследовательскую деятельность		
4.2	0-5	организация и участие в профориентационных мероприятиях.		
	<b>100</b>	<b>Итого:</b>		

Педагог-психолог: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
БИБЛИОТЕКАРЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Справочно-библиографическая работа</b>				
1.1	0-5	Выполнение библиографических справок и запросов		
1.2	0-5	Разработка банка данных о недостающей литературе		
1.3	0-5	Работа с тематическими планами издательств		
<b>2. Работа с читателями</b>				
2.1	0-5	Подготовка и проведение мероприятий с обучающимися		
2.2	0-5	Оформление тематических выставок, папок и подборок		
<b>3. Работа с базами данных</b>				
3.1	0-5	Ведение электронных баз данных библиотеки (электронный каталог)		
3.2	0-5	Обслуживание базы электронных ресурсов библиотеки (электронная библиотека)		
3.3	0-5	Обучение читателей работе с компьютерной техникой, электронными ресурсами и базами данных библиотеки		
<b>4. Работа с фондом</b>				
4.1	0-5	Восстановление нуждающейся в ремонте литературы		
4.2	0-5	Проверка правильности расстановки фонда и подготовка литературы к списанию		
4.3	0-5	Ведение и своевременное пополнение списка литературы, признанной экстремистской, своевременное изъятие из фонда соответствующих изданий		
<b>5. Трансляция опыта</b>				
5.1	0-2	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах и др.		
5.2	0-2	проведение открытых учебных, практических и внеурочных;		
5.3	0-2	наличие публикаций в сборниках ЛОИРО, РАН, СМИ, интернете		
5.4	0-2	организация предметно-цикловых декад;		
5.5	0-2	ведение личного сайта.		
<b>6. Исполнительская дисциплина</b>				
6.1	0-2	Оформление иной, предусмотренной нормативными актами документации		
6.2	0-3	Качество выполнения оперативных поручений административно-управленческого персонала, связанных с основной педагогической или иной уставной деятельностью		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Библиотекарь:

\_\_\_\_\_

подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
БУХГАЛТЕРА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-15	Своевременное и качественное составление, ведение текущей документации и учётных документов		
2	0-10	Своевременное и качественное предоставление отчётности		
3	0-10	Своевременное и качественное предоставление сведений по запросу		
4	0-10	Отсутствие обоснованных жалоб		
5	0-10	Выполнение увеличенного объёма работ (в том числе замещение временно отсутствующего работника)		
6	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
7	0-10	Использование инновационных методов и технологий, информационных систем для подготовки и размещения информации и отчётности		
	<b>75</b>	<b>Итого:</b>		

Бухгалтер: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество



**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
КАССИРА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Своевременное и качественное составление, ведение текущей документации и учётных документов, отчётности.		
2	0-10	Своевременное и качественное формирование отчёта по бланкам строгой отчётности и отчётов по запросам.		
3	0-10	Своевременное и качественное предоставление сведений по запросам		
4	0-10	Отсутствие обоснованных жалоб		
5	0-10	Выполнение увеличенного объёма работ (в том числе замещение временно отсутствующего работника)		
6	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
7	0-10	Использование инновационных методов и технологий, информационных систем для подготовки и размещения информации и отчётности		
	<b>75</b>	<b>Итого:</b>		

Кассир: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, учитываемые при определении размера премиальной  
выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
<b>1. Обучение и проверка знаний по охране труда</b>				
1.1	0-5	Своевременная организация и проведение обучения личного состава		
1.2	0-5	Своевременное проведение инструктажей		
1.3	0-5	Отсутствие нарушений правил техники безопасности, нарушений при эксплуатации объектов техникума		
<b>2. Обеспечение безопасных условий труда</b>				
2.1	0-10	Разработка годового плана по улучшению условий труда		
2.2	0-5	Постоянный контроль за состоянием производственного и учебного оборудования, вентиляции		
2.3	0-5	Контроль состояния зданий, сооружений, помещений техникума на предмет соответствия требованиям безопасности труда		
2.4	0-5	Разработка и контроль состояния документации по обеспечению безопасности труда		
2.5	0-5	Отсутствие обоснованных претензий сотрудников и студентов к санитарным нормам и правилам обеспечения учебного процесса.		
2.6	0-5	Контроль за своевременным выполнением предписаний органов государственного надзора		
<b>3. Ведение документации</b>				
3.1	0-5	Своевременное составление отчётной документации и отсутствие претензий со стороны контролирующих органов		
3.2	0-5	Правильное и своевременное оформление необходимой документации (инструкций, списков профессий и должностей, которые должны проходить медосмотр и получать льготы и компенсации)		
3.3	0-5	Контроль за ведением журналов по проведению инструктажей		
3.4	0-5	Отсутствие замечаний по дисциплине, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Специалист по охране труда: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ИНЖЕНЕР-ПРОГРАММИСТ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Создание и качественное ведение баз данных, оперативное изменение технической конфигурации учебного пространства в соответствии с требованиями проводимых мероприятий		
2	0-5	Своевременное исполнение заявок на ремонт и обслуживание оборудования		
3	0-10	Дистанционное обучение и прочие мероприятия: настройка системы, учёт посещаемости, модерация активности		
4	0-5	Профилактические осмотры оборудования с целью своевременного обнаружения неисправностей		
5	0-5	Своевременное обслуживание оборудования, составление заявок на необходимые запчасти		
6	0-5	Своевременная предоставление информации по внешним и внутренним запросам		
7	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
8	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
9	0-10	Разработка и реализация модели развития цифровой среды техникума		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Инженер-программист: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
СЕКРЕТАРЯ-МАШИНИСТКИ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Правильность и своевременность оформления документации		
2	0-10	Качество работы в системе электронного документооборота с соблюдением всех требований		
3	0-10	Качество работы с внешними и внутренними запросами		
4	0-10	Качество организации и ведения делопроизводства		
5	0-10	Организация и контроль внутреннего документооборота		
6	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
7	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Секретарь-машинистка: \_\_\_\_\_  
подпись

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
СЕКРЕТАРЯ УЧЕБНОЙ ЧАСТИ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Работа с контингентом: – своевременное и качественное ведение личных дел обучающихся; – своевременное и качественное предоставление данных по контингенту.		
2	0-15	Ведение и учёт документации: – своевременная подготовка информации по запросам; – своевременная подготовка и сдача личных дел в архив; – своевременное заполнение поимённой книги и ведение книг приказов по учебной деятельности.		
3	0-15	Работа с документацией (свидетельства, дипломы и т.д.): – своевременная подготовка и выдача документации (свидетельств, дипломов и т.д.); – отсутствие брака в оформлении документации (свидетельств, дипломов и т.д.); – бесперебойное обеспечение потребностей техникума в бланках документации (свидетельств, дипломов и т.д.)		
4	0-10	Качество организации и ведения делопроизводства		
5	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
6	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Секретарь учебной части: \_\_\_\_\_  
подпись

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
КОМЕНДАНТА ОБЩЕЖИТИЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Организация работ по содержанию в надлежащем порядке корпуса общежития, строений и прилегающей территории. Контроль исправного состояния системы видеонаблюдения, охранной сигнализации.		
2	0-10	Организация работ по соблюдению чистоты во внутренних помещениях, проведению уборки. Организация генеральных уборок во внутренних помещениях		
3	0-5	Обеспечение сохранности и содержания в исправном состоянии имущества, мебели, инвентаря и оборудования		
4	0-5	Своевременная смена белья, организация его оборота в соответствии с требованиями СанПин		
5	0-5	Своевременное и качественное оформление договоров с проживающими в общежитии		
6	0-5	Своевременный и качественный контроль соблюдения установленных правил проживания и доступа в помещения общежития.		
7	0-10	Своевременное проведение работы с государственными органами по регистрации проживающих в общежитии		
8	0-10	Отсутствие обоснованных претензий санитарным нормам содержания помещений и территории.		
9	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
10	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Командант общежития: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
МЕХАНИКА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-7	Безаварийная, не вызывающая необходимости глубокой корректировки учебно-производственного процесса работа вверенного оборудования		
2	0-7	Своевременное обеспечение материальными ресурсами, ГСМ вверенного оборудования		
3	0-7	Обеспечение соблюдения установленного режима технического обслуживания автотранспортных средств		
4	0-7	Обеспечение своевременного ремонта автотранспортных средств		
5	0-7	Своевременное и надлежащее оформление документации, в том числе путевой		
6	0-7	Отсутствие замечаний к техническому состоянию автотранспортных средств со стороны контролирующих и надзирающих органов		
7	0-7	Контроль соблюдение норм охраны труда, пожарной безопасности и др.		
8	0-7	Обеспечение сохранности вверенного имущества		
9	0-7	Отсутствие замечаний по дисциплине труда		
10	0-7	Контроль надлежащего порядка на территории гаража, включая гаражные боксы		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Механик: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ИНЖЕНЕРА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Качественное ведение вверенных баз данных, информационных систем и др.		
2	0-10	Своевременное обновление программного обеспечения, ключей, электронных подписей и др.		
3	0-10	Обеспечение соблюдения установленного режима технического обслуживания компьютерной техники		
4	0-10	Обеспечение своевременного и качественного ввода и выгрузки данных		
5	0-10	Своевременное и надлежащее оформление документации, в том числе путевой		
6	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
7	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>70</b>	<b>Итого:</b>		

Инженер: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество



**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
МАСТЕРА УЧАСТКА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Качественная подготовка вверенных мастерски и лабораторий к учебным занятиям		
2	0-10	Взаимодействие с мастерами производственного обучения в плане подготовки и проведения учебных занятий		
3	0-10	Своевременное устранение возникший неполадок учебного оборудования		
4	0-5	Своевременное информирование непосредственного руководителя о необходимости производства ремонтных работ		
5	0-5	Своевременное и качественное определение потребности в материалах, необходимых для проведения ремонтных работ		
6	0-5	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
7	0-5	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Мастер участка: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ИНСПЕКТОРА ПО КАДРАМ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Своевременное и качественная подготовка договоров с работниками. Сохранность персональных данных		
2	0-10	Качественное выполнение обязанностей по ведению воинского учёта сотрудников.		
3	0-10	Своевременное предоставление информации по сторонним запросам. Работа с архивной информацией.		
4	0-10	Представление интересов учреждения и работников в пенсионном фонде РФ, ЦЗН.		
5	0-5	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
6	0-5	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Инспектор по кадрам: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
КЛАДОВЩИКА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Своевременное и качественное оформление учётной документации		
2	0-10	Обеспечение качественного приёма, хранения и отпуска материальных ценностей		
3	0-10	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний		
4	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
5	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Кладовщик:

\_\_\_\_\_   
подпись

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_   
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
СЛЕСАРЯ-РЕМОНТНИКА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Своевременное устранение аварийных ситуаций в части ремонтных работ		
2	0-10	Своевременное информирование непосредственного руководителя о необходимости производства ремонтных работ		
3	0-10	Своевременное и качественное определение потребности в материалах, необходимых для проведения ремонтных работ		
4	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
5	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Слесарь-ремонтник:

\_\_\_\_\_   
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_   
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ВОДИТЕЛЯ АВТОМОБИЛЯ, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Соблюдение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, правил дорожного движения, технической эксплуатации транспортных средств и др.		
2	0-10	Качественное обслуживание вверенного транспортного средства (техническое обслуживание, профилактические осмотры, поддержание в исправности и чистоте, своевременное уведомление об имеющихся неисправностях и др.)		
3	0-10	Качественное ведение документации		
4	0-10	Обеспечение безопасности перевозок, обеспечение сохранности и исправности вверенных материальных ценностей		
5	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Водитель автомобиля: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, учитываемые  
при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Контроль за исправностью системы водо-, теплоснабжения и канализации со своевременным устранением неисправностей		
2	0-10	Своевременное и качественное определение потребности в материалах, необходимых для проведения работ по содержанию зданий		
3	0-10	Осуществление погрузочно-разгрузочных работ, перемещение оборудования и мебели внутри здания		
4	0-10	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
5	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества и документов		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ДВОРНИКА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Качество проверки прилегающих территорий (осмотр на наличие крышек на канализационных колодцах, ограждений ям и траншей, отсутствия торчащих из земли острых предметов) Своевременный доклад о выявленных неисправностях		
2	0-10	Уборка закреплённой территории. Очистка установленных на территории урн от мусора по мере их заполнения. Промывка и дезинфекция урн по мере их загрязнения.		
3	0-10	Очистка территории от снега и льда. Удаление и складирование снега в местах, не препятствующих свободному проезду автотранспорта и движению пешеходов. Обработка противогололёдными материалами тротуаров и лестничных сходов мостовых сооружений, расчистка проходов для движения пешеходов в период интенсивного снегопада. Очистка крышек канализационных, пожарных колодцев. Прочистка лотков и канавок для стока воды. Расчистка канавок для стока талых вод к люкам и приёмным колодцам ливневой сети		
4	0-10	Своевременное и качественное определение потребности в материалах, необходимых для осуществления качественной уборки		
5	0-5	Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности СанПин и др.		
6	0-5	Отсутствие замечаний по дисциплине труда, обеспечения сохранности вверенного имущества		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Дворник: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ГАРДЕРОБЩИКА, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение обучающимися, персоналом, посетителями техникума		
2	0-10	Соблюдение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, и др.		
3	0-10	Содержание в порядке помещения гардеробной		
4	0-10	Обеспечение сохранности и исправности вверенных материальных ценностей и имущества		
5	0-10	Отсутствие замечаний по дисциплине труда		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Гардеробщик: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество



**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, учитываемые при определении размера премиальной  
выплаты по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Содержание помещений, уборочного инвентаря, уборка в соответствии с требованиями СанПиН		
2	0-10	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений со стороны администрации и контролирующих органов		
3	0-10	Проведение единых санитарных дней, генеральных уборок, уборок в соответствие с утверждённым графиком		
4	0-10	Соблюдение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, и др.		
5	0-5	Обеспечение сохранности и исправности вверенных материальных ценностей и имущества		
6	0-5	Отсутствие замечаний по дисциплине труда		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Уборщик служебных помещений: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности  
ДЕЖУРНОГО, учитываемые при определении размера премиальной выплаты  
по итогам работы за \_\_\_\_\_ полугодие 202\_\_ / 202\_\_ учебного года**

№ п/п	Шкала	Наименование показателя (критерия)	Самооценка	Внешняя оценка
1	0-10	Контроль за порядком и надлежащим состоянием помещений, электроосветительных приборов, отопительной системы		
2	0-10	Осуществление установленного пропускного режима		
3	0-10	Осуществление мониторинга территории путём видеонаблюдения Своевременное оповещения и информирование в случаях возникновения внештатной ситуации		
4	0-10	Соблюдение правил и норм охраны труда, противопожарной безопасности, и др.		
5	0-5	Обеспечение сохранности и исправности материальных ценностей и имущества, в том числе, вверенных		
6	0-5	Отсутствие замечаний по дисциплине труда		
	<b>50</b>	<b>Итого:</b>		

Дежурный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

Ходатайствую об установлении премиальной выплаты из расчёта \_\_\_\_\_ баллов.

Ответственный: \_\_\_\_\_  
подпись, фамилия, имя, отчество

**Показатели эффективности и результативности, критерии оценки деятельности работников, учитываемые при определении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц**

№ п/п	Категории работников	Показатели эффективности и результативности деятельности, критерии оценки деятельности работника	Размер выплаты
1.	Преподаватели, мастера производственного обучения, педагог-организатор ОБЖ, руководитель физического воспитания	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественное ведение документации</li> <li>– Своевременное подготовка и представление установленной отчётной документации.</li> <li>– Высокий уровень и (или) исполнительской дисциплины и (или) культуры управленческой деятельности.</li> <li>– Работа в инновационном режиме с использованием современных цифровых технологий и дистанционных форм обучения.</li> <li>– Высокий уровень организации и проведения учебных занятий, иных видов деятельности.</li> <li>– Соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др.</li> <li>– Участие во внеурочной деятельности, общественной жизни техникума, организации досуга обучающихся.</li> <li>– Активное участие в работе педагогических объединений.</li> <li>– Несение и качественное исполнение дополнительных, не связанных с основной деятельностью, нагрузок и поручений.</li> <li>– Продолжительность непрерывной работы в техникуме.</li> </ul>	До 100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по представлению заместителей по УР, УПР, ВРБ
2.	Иной педагогический персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественное ведение документации, своевременное подготовка и представление установленной отчётности.</li> <li>– Высокий уровень и (или) исполнительской дисциплины и (или) культуры управленческой деятельности.</li> <li>– Высокий уровень организации и проведения учебных занятий, иных видов деятельности.</li> <li>– Соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др.</li> <li>– Участие во внеурочной деятельности, общественной жизни техникума, организации досуга обучающихся.</li> <li>– Высокий уровень цифровой грамотности.</li> <li>– Активное участие в работе педагогических объединений.</li> <li>– Несение и качественное исполнение дополнительных, не связанных с основной деятельностью, нагрузок и поручений.</li> <li>– Продолжительность непрерывной работы в техникуме.</li> </ul>	До 100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по представлению заместителей по УР, УПР, ВРБ
3.	Учебно-вспомогательный персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественное ведение документации</li> <li>– Своевременное подготовка и представление установленной отчётной документации.</li> <li>– Высокий уровень и (или) исполнительской дисциплины и (или) культуры управленческой деятельности.</li> <li>– Высокий уровень организации исполнения основных должностных обязанностей, иных поручений.</li> <li>– Соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др.</li> <li>– Личная инициативность, участие в общественной жизни техникума.</li> <li>– Активное содействие педагогическим работникам в организации учебно-воспитательного процесса внеурочной деятельности, организации досуга обучающихся.</li> <li>– Несение и качественное исполнение дополнительных, не связанных с основной деятельностью, нагрузок и поручений.</li> <li>– Высокий уровень цифровой грамотности.</li> <li>– Продолжительность непрерывной работы в техникуме.</li> </ul>	До 100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по представлению заместителей по УР, УПР, АХР

4.	Обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Высокий уровень организации исполнения основных должностных обязанностей, исполнительской дисциплины.</li> <li>– Качественное ведение документации, своевременное подготовка и представление установленной отчетности (для бухгалтеров, кладовщиков, водителей, дежурных и т.п.); Безаварийность, отсутствие нарушений Правил дорожного движения, замечаний со стороны контролирующих и надзирающих органов (для водителей); Эффективное обслуживание инженерных сетей, снижение рисков их аварийности, вверенных технических средств и механизмов, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок (для слесаря-ремонтника, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и т.п.). Отсутствие замечаний со стороны органов санитарного контроля, работников техникума (для уборщиц, дворника и т.п.);</li> <li>– Обеспечение сохранности вверенного имущества.</li> <li>– Соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др.</li> <li>– Несение и качественное исполнение дополнительных, не связанных с основной деятельностью, нагрузок и поручений.</li> <li>– Продолжительность непрерывной работы в техникуме.</li> </ul>	<p>До 100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по представлению заместителей по УПР, АХР</p>
5.	Руководители	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Качественное ведение документации</li> <li>– Своевременное подготовка и представление установленной отчетной документации.</li> <li>– Высокий уровень и (или) исполнительской дисциплины и (или) культуры управленческой деятельности.</li> <li>– Высокий уровень обеспечения деятельности вверенных подразделений и направлений деятельности: выполнение установленных норм, показателей, контрольных цифр и пр., отсутствие нареканий со стороны контролирующих и надзирающих органов.</li> <li>– Своевременность выявления недостатков и нарушений, оперативность их устранения.</li> <li>– Соблюдение норм охраны труда, правил пожарной безопасности, электробезопасности, санитарных правил и норм и др.</li> <li>– Высокий уровень цифровой грамотности.</li> <li>– Активное участие в работе педагогических объединений.</li> <li>– Несение и качественное исполнение дополнительных, не связанных с основной деятельностью, нагрузок и поручений.</li> <li>– Продолжительность непрерывной работы в техникуме.</li> </ul>	<p>До 100% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по представлению заместителей по УР, УПР, ВРБ, АХР, ГБ</p>