

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Ленинградской области  
**«Лодейнопольский техникум промышленных технологий»**  
**(ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»)**

СОГЛАСОВАНО  
на заседании Совета техникума  
30 сентября 2020 года  
Протокол №4

УТВЕРЖДЕНО  
приказом ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
30 сентября 2020 года № 261-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о материальном стимулировании работников**

г. Лодейное Поле  
2020 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области материального стимулирования между работодателем и работниками Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области «Лодейнопольский техникум промышленных технологий» (далее - работники, техникум).

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

## 2. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

2.1. Работникам учреждения устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда:

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

2.2. Компенсационные выплаты за проверку письменных работ:

Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
Преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
по русскому языку	20% РДО <sup>1</sup>
по математике	15% РДО
по иностранному языку	10% РДО
по черчению	10% РДО

<sup>1</sup>РДО - размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы с учетом доли соответствующих предметов в учебной нагрузке.

2.3. Компенсационная выплата преподавателям и мастерам производственного обучения за организацию воспитательной работы в конкретной группе – 4000,00 рублей. Выплаты осуществляются пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы.

2.4. Компенсационная выплата за руководство предметной цикловой комиссией:

Категории работников, виды работ (обязанностей)	Выплата
Преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам профессиональных образовательных организаций за руководство предметной цикловой комиссией	15% РДО

2.5. Компенсационная выплата за заведование учебными кабинетами, учебно-производственными мастерскими, лабораториями:

№п/п	Наименование кабинета	Должности работников	Выплата
1.	Учебный кабинет	Педагогическим работникам, мастерам производственного обучения	от10% - 15%РДО
2.	Учебно-производственная мастерская		
3.	Лаборатория		

2.1 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни для работников, которые работают по 8-часовому 5-дневному режиму рабочего времени, производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов и распоряжений об организации работ.

2.2. При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение месяца, при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках месячного периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха.

2.3. За каждый час работы в ночное время, с 22 часов до 6 часов производится оплата труда в повышенном размере в соответствии с трудовым

законодательством, который составляет 20% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Порядок оплаты сверхурочной работы закреплен в ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ различной квалификации, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производятся доплаты к должностным окладам (оклада, ставки заработной платы) в размере, устанавливаемом приказом (распоряжением) работодателя по соглашению с работником.

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника:

№п/п	Вид доплат	Группа персонала	Размер в % к должностному окладу или в абсолютной величине (в рублях)	Период
1.	За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 100 %	на период выполнения работ
2.	За ведение профорientационной работы	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 50%	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на учебный год
3.	За выполнение обязанностей куратора группы	административный персонал педагогический персонал	4000,00 рублей. (доплата осуществляется пропорционально соотношению списочной и нормативной наполняемости группы)	на учебный год, на период выполнения обязанностей
4.	За руководство производственной практикой студентов	административный персонал педагогический персонал	по расчету	на период выполнения работ
5.	За работу в приемной комиссии	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 15 %	на период выполнения обязанностей

6.	За выполнение обязанностей секретаря приемной комиссии	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 30%	на период выполнения обязанностей
7.	За организацию профильного, предпрофильного, допрофессионального обучения школьников	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 20 %	на период выполнения работ, на учебный год
8.	За работу по организации вечерней занятости обучающихся и студентов	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 30 %	на период выполнения работ
9.	За организацию работы бригад временно трудоустроенных студентов	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 30 %	на период выполнения работ
10.	За работу по организации летней занятости студентов	административный персонал. педагогический персонал. учебно-вспомогательный персонал	до 30 %	на период выполнения работ
11.	За организацию питания студентов	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 30 %	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на учебный год
12.	За работу по ведению документации (талонеров на питание)	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 20 %	на период выполнения работ, на месяц на квартал, учебный год
13.	За ответственного за электрохозяйство	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 20%	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на год
14.	За работу по обслуживанию архива техникума	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 20%	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на год
15.	За руководство и работу в комиссии техникума по закупкам работ, услуг, материальных ценностей по 44-ФЗ	административный персонал, учебно-вспомогательный персонал	до 30%	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на учебный год

16.	За работу по администрированию и представлению информации на официальном сайте техникума	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 20%	на месяц, квартал, год
17.	За работу по администрированию и представлению информации в группе техникума ВКонтакте	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 20 %	на месяц, квартал, год
18.	За организацию деятельности Центра содействия трудоустройству выпускников техникума	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 15%	на месяц, квартал, год
19.	За работу по организации цифровой среды техникума	педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 50 %	на месяц, квартал, год на период выполнения работ
20.	За активную работу в составе постоянно действующих комиссий техникума	педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 10% за работу в каждой комиссии	на месяц, квартал, год на период выполнения работ
21.	За выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 100 %	на период выполнения работ (за выполнение задания)
22.	За обслуживание аудио, видео, мультимедийной аппаратуры, других технических средств обучения. За создание видеофильмов, слайдфильмов и т.п.	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 20 %	на период выполнения работ (за выполнение задания)
23.	За изготовление атрибутов к праздникам, мероприятиям	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 20 %	за выполнение задания
24.	За выполнение ремонтных работ в	административный персонал педагогический персонал	до 100 %	на период выполнения

	учебных зданиях	учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал		работ, за выполнение задания
25.	За ремонт, монтаж, наладку станков, оборудования, инструментов	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 100 %	на период выполнения работ, за выполнение задания
26.	За работу по оснащению учебно-производственного процесса сырьем, материалами, оборудованием	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 50 %	на период выполнения работ, за выполнение задания, на учебный год
27.	За выполнение работ по благоустройству и озеленению территории техникума	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 20 %	на период выполнения работ
28.	За работу по озеленению учебного комплекса, уход за растениями	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 25 %	на период выполнения работ, на месяц, на квартал, на учебный год
29.	За выполнение дополнительных видов работ	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 100 %	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на учебный год
30.	за стирку, глажку мягкого инвентаря	обслуживающий персонал	до 20%	на период выполнения работ, на месяц, на квартал
31.	За организацию работы по уборке помещений техникума, достигнутый уровень качества уборки.	административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал	до 20%	на месяц на квартал, на учебный год
32.	За наставничество	административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал	до 30%	на период выполнения работ, на месяц на квартал, на учебный год

Доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника могут выплачиваться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) так и в абсолютной величине – в рублях.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются и осуществляются в соответствии с данным приложением.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются: руководителю учреждения - по итогам работы учреждения;

Работникам учреждения - по итогам работы учреждения, по итогам работы конкретного работника.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы учреждения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется согласно данного Положения.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителя учреждения – комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

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

отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

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

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.

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

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

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

В отношении каждой должности работника устанавливается в совокупности не более десяти критериев оценки деятельности и КПЭ.

Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

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

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

на достижение плановых значений КПЭ;

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

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

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

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

- для руководителя учреждения - нормативным правовым актом Комитета общего и профессионального образования;
- для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени (за исключением руководителя учреждения).

### **3.1 Сотрудникам техникума устанавливаются стимулирующие выплаты:**

#### **3.1.1 Педагогическим работникам:**

- Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- Стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал;
- Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- Премииальные выплаты к значимым датам (событиям).

#### **3.1.2. Прочим педагогическим работникам:**

- Премииальные выплаты по итогам работы (за месяц, год);
- Стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал;
- Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- Премииальные выплаты к значимым датам (событиям).

3.1.3. Всем остальным категориям работников, за исключением руководителя техникума:

- Премииальные выплаты по итогам работы за год;
- Стимулирующая надбавка по итогам работы за квартал;
- Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

– Премииальные выплаты к значимым датам (событиям).

### **3.2. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал**

3.2.1. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются при достижении работником установленных критериев оценки деятельности на основании «Ежемесячной карты показателей эффективности работы мастеров и преподавателей», «Ежемесячной карты показателей эффективности работы социального педагога», «Ежемесячной карты показателей эффективности работы педагога-психолога», «Ежемесячной карты показателей эффективности работы методиста», «Ежемесячной карты показателей эффективности работы преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности», «Ежемесячной карты показателей эффективности работы руководителя физического воспитания», Ежеквартальной карты показателей эффективности работы мастеров и преподавателей», далее карты показателей (Приложения 1-7), которые рассматриваются на заседании комиссии по установлению стимулирующих выплат.

3.2.2. Работник или руководитель структурного подразделения, до 30 числа месяца отчетного периода, направляет в комиссию по установлению стимулирующих выплат материалы для оценки его деятельности за отчетный период в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности - карту показателей эффективности и результативности деятельности (Приложения 1-7).

3.2.3. Заседания комиссии проводятся ежемесячно, оформляются протоколами заседания комиссии, на основании которых издаются распоряжения директора. Состав комиссии утверждается распоряжением директора. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о работе комиссии по установлению стимулирующих выплат.

3.2.4. Выплаты сотрудникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации.

3.2.5. Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в баллах.

3.2.6. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц не зависит от стажа работы, должностного оклада (ставки заработной платы), объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.

3.2.7. Стоимость балла определяется расчетным путем (подтверждается служебной запиской главного бухгалтера с расчетом), утверждается приказом директора и действует в течение календарного года.

При расчете определяется объем средств для распределения при условии достижения показателя, определяющего отношение среднемесячной заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения к установленной

Правительством Ленинградской области среднемесячной заработной плате по Ленинградской области в соответствии с численностью работников задействованных в учебном процессе за минусом плановых расходов производимых до распределения суммы стимулирования на баллы.

В случае отсутствия ФОТ на стимулирующие выплаты по итогам предыдущих периодов премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.

### **3.3. Премииальные выплаты по итогам работы за календарный год**

3.3.1 Премииальные выплаты по итогам работы учреждения за календарный год выплачиваются при достижении установленных критериев оценки деятельности техникума на основании **карты показателей эффективности результативности деятельности техникума** (Приложения 8), которые рассматриваются на заседании административного совета техникума.

3.3.2. Выплаты сотрудникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации.

3.3.3. Размер премиальных выплат по итогам работы учреждения за календарный год определяется в процентном отношении к окладно-ставочной части заработной платы работника, но не более чем от одной ставки.

3.3.4. Размер премиальных выплат по итогам работы за календарный год определяется пропорционально фактически отработанному времени за календарный год.

3.3.5. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы учреждения за календарный год может составлять до 100% от должностного оклада (одной ставки заработной платы).

### **3.4. Премииальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ**

3.4.1. Максимальный размер премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ составляет до 100% от должностного оклада (одной ставки заработной платы).

3.4.2. Основанием для установления премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ:

- высокий уровень организаторской работы по подготовке и проведению мероприятий федерального, областного, районного значения,

требующей значительного изменения характера основной работы, повышения интенсивности и напряженности труда;

- реализация техникумом программ и проектов, направленных на достижение целей, определенных национальными, федеральными, региональными проектами в сфере образования;

- победы техникума в конкурсах, чемпионатах, смотрах и иных мероприятиях;

- подготовку техникума к новому учебному году;

- проявление сотрудником инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

- иные:

№п/п	Вид выплат	Группа персонала	Размер в % к должностн ому окладу	Период
1.	За увеличение объема работ в связи со сжатыми сроками ее выполнения (за срочность)	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал обслуживающий персонал	до 100 %	за период выполнения работ, за выполнение объема работ
2.	За увеличение объема работ в связи с реорганизацией, реструктуризацией образовательного учреждения, другими изменениями в уставных, нормативных, правоустанавливающих документах образовательного учреждения.	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 100 %	за период выполнения работ
3.	За увеличение объема работ в связи с выполнением и представлением отчетов о проделанной работе (финансовых, по контингенту, о выполнении государственного задания и др.)	административный персонал педагогический персонал учебно-вспомогательный персонал	до 100 %	За период выполнения работ, за выполнение объема работ

### 3.5. Стимулирующая надбавка по итогам работы

3.5.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на период - квартал в процентном отношении к сумме должностного оклада, ставке заработной платы работника по основной деятельности, но не более одного оклада (ставки). Результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

3.5.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал следующий за отчетным в соответствии с протоколом административного совета техникума.

3.5.3. Сведения для расчета стимулирующей надбавки предоставляют непосредственные руководители работника, в период их отсутствия лицо, назначенное локальным актом исполнять его обязанности, либо директор учреждения.

3.5.4. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности и (или) критериев оценки деятельности работника, (далее КПЭ, критерии оценки деятельности), устанавливаемых в соответствии с настоящим Приложением.

3.5.5. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы критериев оценки деятельности:

№ п/п	Категории работников	показатели эффективности и результативности, КПЭ	*Выплата, в % от должностного оклада (ставки),
1	Заместитель директора по учебно-производственной работе	<b>1. Основная (образовательная) деятельность</b>	
		1. Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
		2. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	3
		3. Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней	3
		4. Своевременная и качественная подготовка материалов для прохождения процедуры лицензирования и аккредитации	7
		5. Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	2

	6. Количество обучающихся по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования 1% -12 чел.	1
	7.Наличие вновь разработанных программ профессионального обучения, дополнительного профессионального образования по востребованным инновационным направлениям	3
	8.Наличие положительной динамики удовлетворенности слушателей, обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	1
	9.Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно - методических материалов	3
	10. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	5
	11.Участие в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	3
	12. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	5
	13. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально- технической базы (не менее 2%)	2
	14. Отсутствие замечаний по соблюдению действующего законодательства при ведении деятельности	2
	15. Отсутствие жалоб населения, сотрудников, студентов, признанных обоснованными, судебных предписаний надзорных органов и административных правонарушений	2
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>	
	1. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года N 582, своевременное обновление материалов сайта	2
	2. Своевременное размещение информации в сети Интернет, на сайте bus.gov.ru,	2
	3. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	2
	4. Соблюдение сроков предоставления информации, материалов, документации, отчетности	5
	<b>3.Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса</b>	
	1. Доля педагогических работников (сотрудников), профессорско-преподавательского состава, прошедших стажировки,	1

		включая повышение квалификации (не менее 50%)	
		2. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%); Отсутствие педагогических и иных работников, не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	1
		3. Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда в техникуме при ведении образовательного процесса	3
		<b>4. Развитие материально- технической базы, обеспечение информационной открытости образовательного процесса</b>	
		1. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья	2
		2. Наличие подключения к электронным библиотекам, наличие электронных образовательных ресурсов	2
		3. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года N 582, своевременное обновление материалов сайта	2
		4. Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	3
		5. Соответствие учебно- материальной базы лицензионным требованиям и условиям	3
2	Заместитель директора по учебной работе	<b>1.Основная (образовательная) деятельность</b>	
		1.Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
		2.Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней	3
		3.Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	3
		4.Наличие и эффективное функционирование коллегиальных органов управления образовательной организацией, определенных Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации»(педсовет, общее собрание)	3

	5. Обеспечение своевременного и полного выполнения учебных программ	10
	6. Наличие положительной динамики удовлетворенности слушателей, обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	3
	7. Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно- методических материалов	3
	8 . Своевременная и качественная подготовка материалов для прохождения процедуры лицензирования и аккредитации	3
	9. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	3
	10. Участие организации в проектной, экспериментальной, научно- исследовательской деятельности	3
	11. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	10
	12. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	3
	13. Отсутствие жалоб населения, сотрудников, студентов, признанных обоснованными, судебных разбирательств, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	3
	<b>2. Исполнительская дисциплина</b>	
	1. Своевременное размещение информации в сети интернет, на электронных ресурсах	3
	2. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года 582, своевременное обновление материалов сайта	2
	3. Соблюдение сроков предоставления материалов, документации, отчетности	5
	<b>3. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса</b>	
	1. Доля педагогических работников (сотрудников), прошедших стажировки, включая повышение квалификации (не менее 50%)	3
	2. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 30%); Отсутствие педагогических и иных работников,	2

		не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	
		3. Организация и обеспечение конкурсов, олимпиад и других мероприятий для педагогических работников, обучающихся	3
		<b>4. Развитие материально- технической базы</b>	
		1. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья	2
3	Заместитель директора по воспитательной работе и безопасности	<b>1.Основная деятельность, безопасные условия образовательного процесса</b>	
		1.Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
		2.Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	5
		3.Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней	5
		4.Наличие положительной динамики удовлетворенности слушателей, обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	3
		5. Организация и эффективное использование внутреннего контроля безопасности ведения образовательного процесса	5
		6. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	5
		7. Отсутствие замечаний по соблюдению действующего законодательства при ведении деятельности	5
		8. Отсутствие жалоб населения, сотрудников, обучающихся, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	5
		9. Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда, противоэпидемиологических мероприятий	3
		10. Отсутствие замечаний по соблюдению требований пожарной безопасности	5

		11. Отсутствие замечаний по соблюдению требований антитеррористической защищенности	3
		12. Мероприятия по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников	3
		13. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья	3
		<b>2.Основная (образовательная) деятельность</b>	
		1. Отсутствие правонарушений обучающихся за отчетный период	2
		2. Охват студентов социально-психологическим тестированием не ниже установленного показателя	2
		3. Охват несовершеннолетних студентов дополнительным образованием не ниже установленного показателя	2
		<b>3.Исполнительская дисциплина</b>	
		1. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10
		2. Отсутствие замечаний по размещению информации на официальном сайте техникума	2
		<b>4.Обеспечение информационной открытости образовательного процесса</b>	
		1.Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации за отчетный период (2)	2
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<b>1.Основная деятельность, развитие материально- технической базы</b>	
		1.Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
		2.Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	3
		3. Своевременное заключение договоров на обслуживание и содержание зданий и сооружений, текущие и капитальные ремонты,	5
		4.Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	7

		5. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	10
		6. Отсутствие нарушений исполнения договоров, контрактов, сроков приемки выполненных работ	5
		7. Эффективность энергосбережения	5
		8. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью	5
		9. Отсутствие жалоб населения, сотрудников, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	5
		<b>2. Исполнительская дисциплина</b>	
		1. Соблюдение сроков предоставления отчетности, плановой, проектно-сметной документации	10
		2. Отсутствие замечаний по соблюдению действующего законодательства при ведении деятельности	5
		<b>3. Безопасные условия</b>	
		1. Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда в подразделении, при выполнении ремонтных и других работ, при перевозках обучающихся или сотрудников	10
5	Главный бухгалтер	<b>1. Основная деятельность, финансово-экономическая деятельность</b>	
		1. Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
		2. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	10
		3. Наличие обучающихся по программам профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	5
		4. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	10

		5. Отсутствие замечаний по соблюдению действующего законодательства при ведении деятельности	5
		6. Отсутствие жалоб населения, сотрудников, студентов, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	6
		7. Наличие и эффективная организация внутреннего финансового контроля в организации	4
		8. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам на 1 января текущего года	5
		9. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	5
		10. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	7
		11. Эффективность энергосбережения	5
		<b>2. Исполнительская дисциплина</b>	
		1. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	3
		2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	10
		<b>3. Развитие материально- технической базы</b>	
		1. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального, лицами с ограниченными возможностями здоровья	2
		2. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально- технической базы (не менее 2%)	3
6	Воспитатель	Контроль соблюдения обучающимися санитарных требований и норм, соблюдение требований по охране труда,	10
		Взаимодействие с преподавателями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, служб занятости, с предпринимателями и др. в оказании помощи студентам, нуждающимся в опеке и попечительстве, с	10

		ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.	
		Оказание консультативной помощи студентам из малообеспеченных семей, студентам, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а так же попавшим в сложную жизненную ситуацию	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%; от 5 лет и выше - 10%)
7	Преподаватель; мастер производственного обучения; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; социальный педагог; педагог-психолог; методист	Подготовка обучающихся к областным конкурсам профессионального мастерства (независимо от количества обучающихся) на 1 период	10
		Победа обучающегося в конкурсах профессионального мастерства, не ниже регионального, (1-3 место), (за каждого обучающегося на один период)	30
		Подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, уровень не ниже регионального (независимо от количества обучающихся) на 1 период	5
		Победа обучающегося на олимпиаде (уровень не ниже регионального) (1-3 место) за каждого обучающегося на 1 период	20
		Победа обучающихся в спортивных соревнованиях (уровень не ниже регионального) (1-3 место) независимо от количества обучающихся на 1 период	10
		Участие в конкурсах педагогического мастерства на 1 период	10
		Победитель, дипломат, призер в конкурсах педагогического мастерства	30
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%; от 5 лет и выше - 10%)
8	Бухгалтер II категории	Своевременное и качественное предоставление сведений по запросам работников и организаций	5
		Своевременное выполнение межотчетной отчетности бухгалтерией учреждения и документации в срок в соответствии с направлением деятельности	5
		Своевременная обработка поступившей документации, помощь в исправление допущенных ошибок работниками при оформлении первичной учетной документации,	10

		отчетов	
		Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций с работниками учреждения на работу бухгалтера	5
		Отсутствие замечаний по исполнению трудовой дисциплины	5
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)
9	Экономист II категории	Своевременное выполнение необходимых работ по направлению деятельности	5
		Своевременная и качественная сдача отчетности и документации в срок в соответствии с направлением деятельности	5
		Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций с работниками учреждения на работу экономиста	5
		Качественное ведение документации, своевременное исправление допущенных ошибок	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)
		Отсутствие замечаний на исполнение должностных обязанностей	10
10	Контрактный управляющий	Своевременное выполнение необходимых работ по направлению деятельности	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности и документации в срок в соответствии с направлением деятельности	10
		Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций с работниками учреждения на работу контрактного управляющего	10
		Качественное ведение документации, своевременное исправление допущенных ошибок	10
		Отсутствие замечаний на исполнение должностных обязанностей	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
11	Инспектор по кадрам	Правильность и своевременность ведения книги регистрации приказов по обучающимся	5
		Правильность и своевременность оформления и ознакомления с локальными актами, договорами, дополнительными соглашениями по работникам и контингенту, сдача документации в архив.	10

		Своевременное предоставление информации по сторонним запросам.	5
		Своевременное предоставление локальных актов для исполнения в учреждении	10
		Своевременное предоставление отчетности в Комитет общего и профессионального образования, Пенсионный фонд Российской Федерации, Центр занятости населения, Военный комиссариат и другие организации	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)
12	Секретарь-машинистка	Своевременность и качественная обработка документов полученных по электронной почте и с корреспонденцией, соблюдение сроков ответов на запросы	10
		Своевременная сдача отчетности в бухгалтерию по отправке корреспонденции	5
		Надлежащее составление документации в соответствии с номенклатурой дел	5
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)
13	Специалист по охране труда	Своевременное проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности, соблюдение работниками производственной трудовой дисциплины	5
		Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда	5
		Отсутствие нарушений правил техники безопасности. Отсутствие нарушений при эксплуатации объектов	5
		Разработка годового плана по улучшению условий труда	2
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	3
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
14	Секретарь учебной части	Своевременность подготовки справок студентам по запросам	5

		Своевременная подготовка и сдача личных дел студентов в архив	5
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
15	Механик	Своевременная подача заявок на обеспечение материальными ресурсами бесперебойной работы транспорта	5
		Своевременное предоставление отчетности в бухгалтерию учреждения	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
16	Лаборант	Своевременная подготовка необходимого оборудования к проведению занятий и отсутствие претензий со стороны преподавателей и мастеров производственного обучения	5
		Сохранность оборудования, пособий, правильное хранение химических реактивов, продуктов, оборудования, согласно требованиям безопасности	5
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)
17	Библиотекарь	Подготовка и проведение мероприятий со студентами техникума, участие в городских и краевых мероприятиях	10
		Оформление тематических выставок, папок и подборок	10
		Обучение читателей работе с электронными ресурсами и базами данных библиотеки	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
18	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Содержание сантехнического оборудования, мебели, хозяйственного инвентаря, дверных полотен, окон в рабочем состоянии, обеспечение их бесперебойной работы.	10

		Соблюдение правил и норм охраны труда, техники и противопожарной безопасности, производственной санитарии	5
		Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, своевременное устранение неисправностей	5
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет-5%;от 5 лет и выше - 10%)
19	Водитель автомобиля	Управление транспортным средством с соблюдением правил дорожного движения. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД, рациональное использование ГСМ	10
		Обеспечение надлежащего технического состояния автомобиля, своевременное выявление дефектов, неисправностей и их устранение. Содержание в чистоте автомобиля и гаража	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
20	Водитель автобуса	Управление транспортным средством с соблюдением правил дорожного движения. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД, рациональное использование ГСМ	10
		Обеспечение надлежащего технического состояния автомобиля, своевременное выявление дефектов, неисправностей и их устранение. Содержание в чистоте автомобиля и гаража	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет-5%;от 5 лет и выше - 10%)
21	Кладовщик	Обеспечение качественного приема, хранения и отпуска материальных ценностей	5
		Своевременное оформление и предоставление отчетной документации в бухгалтерию техникума	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет-5%;от 5 лет и выше -10%)
22	Слесарь-ремонтник	Своевременное устранение аварийных ситуаций в части ремонтных работ	5
		Своевременное и качественное определение потребности в материалах, необходимых для проведения ремонтных работ.	5

		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)
23	Гардеробщик	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтных ситуаций с обучающимися на работу гардеробной	5
		Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение студентами, посетителями техникума	10
		Содержание в чистоте и порядке в помещения гардероба	5
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
24	Дворник	Проверка прилегающей территории (осмотр на наличие крышек на канализационных колодцах, ограждений ям и траншей, отсутствия торчащих из земли острых предметов)	10
		Отсутствие замечаний по санитарному состоянию территории со стороны заместителя директора по АХЧ, а в его отсутствие директора учреждения	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет - 5%;от 5 лет и выше - 10%)
25	Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию учебных аудиторий, кабинетов, спортивного зала, библиотеки, коридоров, лестниц и подсобных помещений по вверенной территории со стороны заместителя директора по административно-хозяйственной части, а в его отсутствие директора учреждения	10
		Соблюдение техники безопасности и охраны труда, выполнение инструкций по обеспечению безопасного функционирования оборудования.	10
		Своевременная уборка вверенной территории	10
		Непрерывный период работы в учреждении	(от 3 лет до 5 лет- 5%;от 5 лет и выше - 10%)

\*1. При наличии дисциплинарного взыскания в отчетный квартал стимулирующая надбавка на следующий квартал выплачивается по решению руководителя.

\*2. Стимулирующая надбавка начисляется при наличии периода работы работника в отчетном периоде.

### **3.6. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):**

3.6.1. В связи с профессиональным праздником «День учителя», «Международный женский день», «День защитника отечества». Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, определяется с учетом профессиональных достижений работников по решению административного совета.

3.6.2. К юбилейным датам, 50 лет (женщинам и мужчинам), 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) выплачивается работникам учреждения работающим на постоянной основе, при общем стаже работы в учреждении не менее 5 лет в размере должностного оклада, ставки заработной платы. Работникам, работающим в учреждении по внешнему совместительству, данная выплата не выплачивается.

3.6.3. В случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию производится выплата в размере должностного оклада. Работникам работающим в учреждении по внешнему совместительству данная выплата не выплачивается;

3.6.4. В связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, наградами Губернатора Ленинградской области, Законодательного собрания Ленинградской области – до 10000 рублей; ведомственными наградами органов исполнительной власти- до 5000 рублей, учреждения –до 2000 рублей.

3.6.5. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям), не может превышать 2 процента фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

### **3.7. Профессиональная стимулирующая надбавка**

3.7.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

3.7.2. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается локальным нормативным актом учреждения сроком до одного года включительно единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

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

3.7.4. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при

неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

3.7.5. Для руководителя учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

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

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

#### **4. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

4.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников техникума на основании письменного заявления работника.

4.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

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

4.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 процентов фонда оплаты труда техникума в целом за календарный год.

4.5. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, либо семье умершего работника или пенсионера в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя, где работает нуждающийся.

4.6. Материальная помощь в размере до одного должностного оклада в пределах экономии фонда оплаты труда техникума может быть оказана в случае:  
– смерти близких родственников работника (жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства);

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующим органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- тяжелого заболевания, приобретения дорогостоящих лекарств, лечения;
- в связи с рождением ребенка;
- по другим основаниям.

4.7. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлся техникум, или бывшего работника уволившегося из техникума в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга, либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, в случае отсутствия близких родственников материальная помощь для проведения похорон оказывается руководителю структурного подразделения, в котором работал умерший.

4.8. По представлению руководителя структурного подразделения, выборного представительного органа работников техникума материальная помощь работнику может быть оказана в случае его крайне тяжелого материального положения или в экстренных случаях.

4.9. Оказание материальной помощи производится на основании распоряжения директора техникума по личному заявлению работника.

Приложение №1  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**Ежемесячная карта показателей эффективности работы мастеров и преподавателей**  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_ г.

(Ф.И.О)

	Наименование показателя	Значение показателя	баллы	Период измерения и оплаты	Порядок расчёта (измерения)	Достигнутые показатели	
						показатели	Баллы
<b>1</b>	<b>Распространение педагогического опыта</b>						
1.1	Открытые уроки	количество открытых уроков	до 10 баллов за 1 открытый урок, но не более 20 баллов в календарный год	1 раз при проведении	Информация зам.директора по УР, УПР или лиц его заменяющих		
1.2	Выступление на педсовете, семинаре, конференции	ЛТПТ районная областная всероссийская	от 2 баллов за выступление, но не более 10 баллов в календарный год	За выступление	Программа конференции		
<b>2</b>	<b>Работа с обучающимися</b>						
2.1	Количество студентов, ставших призерами конференций, конкурсов, социально значимых проектов, олимпиад	дистанционно за участника (1-2 место)	0,5 балла за каждого призера, но не более 10 баллов в календарный год		копии дипломов, сертификатов, других подтверждающих документов		
2.2	Руководство индивидуальным проектом обучающегося	результат защиты проекта за каждого обучающегося	5 баллов за защиту проекта на отлично; 3 балла за защиту проекта на хорошо; 1 балл за защиту проекта на удовлетворительно				
2.3	Внеурочные мероприятия, организованные преподавателями для студентов: экскурсия; классный час тематический	за мероприятие	2 балла за мероприятие, но не более 20 баллов в год	Ежемесячно	информация зам директора по УР или лица его заменяющего		
2.4	предметная	за неделю	до 10 баллов за	ежемеся	предметная		

	неделя		мероприятие, но не более 10 баллов в календарный год	чно	неделя		
2.5	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов студентов (индивидуальных учебных планов) перевод студента из другого уч.заведения	За каждый индивидуальный образовательный маршрут в зависимости от объема	до 2 баллов за маршрут, но не более 30 баллов в календарный год	Аттестация студента	Наличие индивидуальной рабочей программы, количество проверенных работ, заданий у каждого студента		
		Протокол переаттестации знаний обучающегося	до 2 баллов за маршрут	Аттестация студента	Наличие индивидуальной рабочей программы, количество проверенных работ, заданий у каждого студента		
<b>3</b>	<b>Иное</b>						
3.1	Своевременное заполнение журнала успеваемости в системе "Электронный колледж"	по каждой дисциплине	0,1 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 10 до 30 часов включительно		Сумма баллов по каждой дисциплине		
			0,2 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 31 до 50 часов включительно				
			0,3 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 51 до 100 часов включительно				
			0,4 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 100 и выше часов				
3.2	Участие в работе особо важной для техникума	от объема	не более 90 баллов в календарный год	Ежемесячно	мероприятие, работа		
<b>Итоговое кол-во баллов</b>							

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись преподавателя (мастера) \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №2  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТТТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_»\_\_\_\_\_202\_\_г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности социального педагога  
за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_г.

Социальный педагог \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	По оценке соц. педагога	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	<b>Позитивные результаты диагностической и профилактической работы</b>	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений среди обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа и обучающихся, находящихся под опекой, попечительством	5			Информация зам. по ВР
2	<b>Система индивидуальной работы с обучающимися</b>	Организация и проведение индивидуальной профилактической работы с обучающимися «группы риска», обучающимися, состоящими на всех видах профилактического учета. Ведение карт индивидуальной профилактической работы, журнала профилактических бесед.	0,2 за каждую беседу			Информация зам. по ВР на основании отчетной документации
3	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	От 2 каждое выступление, но не более 10 в год			
4	<b>Активное взаимодействие с субъектами профилактики</b>	Организация и проведение совместных профилактических мероприятий с участием	До 10, но не более			Отчет о проведенных мероприятиях

		различных субъектов профилактики	30 в год			иях
5	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы специалиста со стороны участников образовательного процесса	2			Информация зам. по ВР
6	Участие в работе особо-важной для техникума		До 10, но не более 90 в год			Информация зам. по УР, ВР, УПР
7	Ведение протоколов Педагогического Совета	Протокол педсовета	До 10, но не более 100 в год			
8	Своевременное предоставление мер социальной поддержки, социальных гарантий обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, находящихся на полном государственном обеспечении в учреждении в соответствии с законодательством РФ	Своевременное предоставление в отдел кадров сведений для оформления приказов, распоряжений о мерах социальной поддержки и социальных гарантий обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, находящихся на полном государственном обеспечении в учреждении в соответствии с законодательством РФ	5			Информация зам. по ВР
<b>Итоговое кол-во баллов</b>						

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись социального педагога \_\_\_\_\_

Согласовано:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №3  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности педагога-психолога  
за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ г.

Педагог-психолог \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	По оценке педагога - психолога	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	<b>Результативность работы педагога-психолога по предупреждению различных проявлений девиантного поведения обучающихся</b>	Количество обучающихся, вовлеченных в психопрофилактическую работу по предупреждению различных проявлений девиантного поведения, в преодолении ими кризисных ситуаций и решение проблем.	0,2 за каждого обучающегося			Информация зам. по ВР
2	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	2 за каждое выступление, но не более 10 в год			
3	<b>Востребованность услуг участниками образовательного процесса.</b>	Количество обучающихся, охваченных диагностическими процедурами	0,2 за каждого обучающегося			Справка с указанием тематики диагностических процедур и количества

					обучающихся, охваченных ими
		Количество педагогов, охваченных индивидуальными психологическими консультациями	0,5 за каждого педагога		Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количестве охвате педагогов
4	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы специалиста от участников образовательного процесса	2		Информация зам. по ВР
5	Обеспечение психологического сопровождения обучающихся	Количество обучающихся, которым обеспечено психолого-педагогическое сопровождение	0,3 за каждого обучающегося		Информация зам. по ВР
6	Участие в работе особо важной для техникума		До 10, но не более 90 в год		Информация зам. по УР, ВР, УПР
<b>Итоговое кол-</b>					
<b>во баллов</b>					

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись педагога -психолога \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №4  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности методиста  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_г.

Методист \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	По оценке методиста	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	Выполнение плана посещения занятий в соответствии графиком и оказание методической помощи педагогам	Оформление бланка анализа урока	5 баллов в месяц			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
2	Методическое сопровождение педагогов при подготовке открытых уроков, выступлений на педагогических советах, семинарах, конференциях.	Наличие конспектов проведенных мероприятий	2 балла за сопровождение 1 педагога			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
3	Обеспечение своевременного размещения и актуализации сведений в ГИС СОЛО «Электронный колледж»	Наличие обновлённых сведений в ГИС СОЛО	10 баллов в месяц, но не более 100 баллов в год			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
4	Методическое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников	Подготовленные документы на аттестующихся	5 баллов за аттестующего педагога (разово)			Распоряжения
5	Методическое сопровождение работы молодых специалистов	Рекомендации, помощь в разработке конспектов уроков	10 балла, но не более 100 баллов в год			Отчёт о работе
6	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов). Информационное	Для размещение документов на сайте техникума. Предоставление документов.	1 балл в месяц, но не более 20 баллов в календарный год.			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации

	обеспечение деятельности методической службы, в том числе обновление информации на сайте техникума.					
7	Обеспечение методического сопровождения при организации курсов повышения квалификации	Наличие удостоверения, свидетельств и т.д	3 балла за организацию 1 курсов, но не более 30 баллов в год			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
8	Методическое сопровождение участия педагогов в проектно-исследовательской деятельности	Количество педагогов, принимавших участие в проектно-исследовательской деятельности	2 балла за 1 педагога			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
9	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	2 бала в месяц, но не более 10 баллов в календарный год			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
10	Участие в работе особой важной для техникума		До 10 баллов, но не более 90 баллов в год			Информация зам. по УР, ВР, УПР
<b>Итоговое кол-во баллов</b>						

Дата приема \_\_\_\_\_

Подпись методиста \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №5  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛГПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_»\_\_\_\_\_ 202\_ г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности  
руководителя физического воспитания  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_ г.

Руководитель физического воспитания \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	Показатели.	По оценке Руководителя физ. воспитания	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	<b>Работа с обучающимися</b>	Результаты участия обучающихся в соревнованиях и др. мероприятиях по предмету (профилю образовательной программы, реализуемой педагогическим работником) как в очной, так и в дистанционной форме	<b>Дистанцион-но-</b> 0,5 балла за каждого призера, но не более 10 баллов в календарны й год <b>Очно-</b> На регионально м уровне: 10 баллов за каждого призера На Областном и Всероссийск ом уровне: 20 баллов за каждого призера				Копии диплом ов, грамот
		Руководство индивидуальны м проектом	5 баллов за защиту проекта на «отлично»				Информ ация зам. по УР

			3 балла – на «хорошо» 1 балл – на «удовлетворительно»				
		Предметная неделя	До 10 баллов, но не более 10 баллов в год				План предметной недели, информация зам. по УР, ВР
		Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов	До 2 баллов за маршрут, но не более 30 баллов в календарный год				Наличие индивидуальной рабочей программы, количество выполненных работ у каждого студента
2	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	От 2 баллов за каждое выступление, но не более 10 в год				Программа конференции, семинара
		Открытые уроки	До 10 баллов за 1 урок, но не более 20 в календарный год				Информация зам. по УР, ВР

		Личное участие в конкурсах (конкурсы профессионального мастерства, методические конкурсы и др.)	10 баллов - участие 30 баллов – за призовые места				Грамоты, дипломы
3	Своевременное заполнение журнала успеваемости в системе «Электронный колледж»	Своевременно заполненный журнал	0.4 балла – за дисциплину				Информация методиста
4	Организация внеурочной деятельности по дисциплине	Количество обучающихся, занятых во всех видах внеурочной деятельности по дисциплине от общего количества обучающихся	До 10% обучающихся – 5 Баллов От 10 до 20 % - 10 баллов Свыше 20 % - 15 баллов				Информация зам. по ВР
5	Участие в работе особенно важной для техникума	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10, но не более 90 в год				Информация зам. по УР, ВР, УПР
<b>Итоговое кол-во баллов</b>							

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись руководителя физ.воспитания \_\_\_\_\_

Согласовано:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №6  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПГ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности  
преподавателя-организатора ОБЖ  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_ г.

Преподаватель-организатор ОБЖ \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	Показатели	По оценке преподавателя-организатора ОБЖ.	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	<b>Работа с обучающимися</b>	Результаты участия обучающихся в соревнованиях и др. мероприятиях по предмету (профилю образовательной программы, реализуемой педагогическим работником) как в очной, так и в дистанционной форме	<b>Дистанцион-но-</b> 0,5 балла за каждого призера, но не более 10 баллов в календарны й год <b>Очно-</b> На регионально м уровне: 10 баллов за каждого призера На Областном и Всероссийск ом уровне: 20 баллов за каждого призера				Копии дипломо в, грамот
		Руководство индивидуальным проектом	5 баллов за защиту проекта на «отлично»				Информ ация зам. по УР

			3 балла – на «хорошо» 1 балл – на «удовлетвор.»				
		Предметная неделя	До 10 баллов, но не более 10 баллов в год				План предметной недели, информация зам. по УР, ВР
		Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов	До 2 баллов за маршрут, но не более 30 баллов в календарный год				Наличие индивидуальной рабочей программы, количество выполненных работ у каждого студента
2	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	От 2 баллов за каждое выступление, но не более 10 в год				Программа конференции, семинара
		Открытые уроки	До 10 баллов за 1 урок, но не более 20 в календарный год				Информация зам. по УР, ВР

		Личное участие в конкурсах (конкурсы профессионального мастерства, методические конкурсы и др.)	10 баллов - участие 30 баллов – за призовые места				Грамоты, дипломы
3	<b>Своевременное заполнение журнала успеваемости и в системе «Электронный колледж»</b>	Своевременно заполненный журнал	0,1 балл за дисциплину при нагрузке от 10 до 30 часов 0,2 балла за каждую дисциплину при нагрузке от 31 до 50 часов 0,3 балла за каждую дисциплину при нагрузке от 51 до 100 часов 0.4 балла – за дисциплину при нагрузке педагога от 100 часов и выше				Информация методиста
4	<b>Организация внеурочной деятельности и по дисциплине</b>	Количество обучающихся, занятых во всех видах внеурочной деятельности по дисциплине от общего количества обучающихся	До 10% обучающихся – 5 Баллов От 10 до 20 % - 10 баллов Свыше 20 % - 15 баллов				Информация зам. по ВР
5	<b>Участие в работе особо важной для техникума</b>	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10, но не более 90 в год				Информация зам. по УР, ВР, УПР

баллов	Итоговое кол-во					
--------	-----------------	--	--	--	--	--

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись преподавателя-организатора ОБЖ \_\_\_\_\_

Согласовано:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_ Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_ Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_ Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №7  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_»\_\_\_\_\_202\_г.

**Ежеквартальная карта показателей эффективности работы мастеров и преподавателей**

	Наименование показателя	Значение показателя	баллы	Период измерения и оплаты	Порядок расчёта (измерения)	Достигнутые показатели	
						показатели	баллы
1	Успеваемость и качество знаний						
1.1	Успеваемость (доля студентов, имеющих удовлетворительные оценки)	количество обучающихся по всем дисциплинам у педагога	<b>0,2 за 1 студента в сумме по всем дисциплинам ; -0,5 за неуспевающего студента по каждой дисциплине</b>	1 раз в полугодие	Количество баллов=( С х 0,2 балла )- (Н х0,5балла) где: С- количество студентов по всем дисциплинам; Н- количество студентов, не успевающих по каждой дисциплине		
1.2	Качество знаний (доля студентов, имеющих оценки «4» и «5»)	количество обучающихся по всем дисциплинам у педагога имеющих оценки "4" и "5"	<b>0,1 балла за каждого обучающегося имеющих " 4" и "5" по дисциплине при нагрузке педагога от10 до 60 часов включительно</b>	1 раз в полугодие	Количество баллов= С х К ; где С- количество студентов, обучающихся на "4" и "5"; К - количество баллов в соответствии с градацией по каждой дисциплине в зависимости от педагогической нагрузки педагога по предмету		

1.3	Результативность экзаменов ГИА (доля студентов, аттестованных на «4» и «5»)	количество обучающихся по всем дисциплинам у педагогов имеющих оценки "4" и "5"	2	1 раз в по итогам	Количество баллов= $(2\text{балла} * I)$ , где I - число студентов, получивших оценки "4" и "5" по итогам ГИА		
1.4	Доля студентов получивших квалификационные разряды выше установленных	количество обучающихся	2	1 раз по итогам	Количество баллов= $(2\text{балла} * I)$ , где I - число студентов, получивших повышенные разряды		
2	<b>Учебно-методическая работа</b>						
2.1	Разработка методической документации (КОСы, рабочая тетрадь, программа ГИА, методические рекомендации и т.п.)	проведению лаб. и практ. работ; дипломному проектированию; курсовому проектированию написанию реферата подготовке к дифферен. зачету	до 10 баллов от объема, за разработку, но не более 20 баллов за календарный год	1 раз при разработке	Наличие утвержденной документации с указанием даты		
Итоговое кол-во баллов							

Дата приема \_\_\_\_\_

Подпись преподавателя (мастера) \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение №8  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г.

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности Государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области  
«Лодейнопольский техникум промышленных технологий»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)
1. Основная (образовательная) деятельность	Вариативные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	1. Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
	2. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	6
	3. Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней	3
	4. Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	3
	5. Количество обучающихся по дополнительным (профессиональным) программам (профессиональной переподготовки и повышения квалификации)	3
	6. Наличие и эффективное функционирование коллегиальных органов управления образовательной организацией, определенных Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 3 ноября 2006 года N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях"	2
	7. Наличие вновь разработанных дополнительных (профессиональных) программ (повышения квалификации) по востребованным инновационным направлениям; программ развития образовательных и иных организаций и учреждений	2
	8. Наличие положительной динамики удовлетворенности слушателей, обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	1

	9. Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно-методических материалов	1
	10. Организация и обеспечение конкурсов и мероприятий для педагогических работников, обучающихся (студентов), образовательных организаций	1
	11. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	1
	12. Участие организации в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	1
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	13. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	10
	14. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	2
	15. Отсутствие жалоб населения, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации и/или руководителя, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	2
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	Вариативные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	1. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы (не менее 2%)	2
	2. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	5
	3. Эффективность энергосбережения	
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	1
	3. Наличие и эффективная организация внутреннего финансового контроля в организации	3
	4. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам на 1 января текущего года	2
5. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	1	
6. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	2	
3. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	1. Доля педагогических работников (сотрудников), профессорско-преподавательского состава, прошедших стажировки, включая повышение квалификации (не менее 50%)	2
	2. Доля работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих ученую	2

	степень, в общей численности педагогических работников (не менее 50%)	
	3. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%); Отсутствие педагогических и иных работников, не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	2
	4. Организация и эффективное обеспечение государственно- общественного характера управления в организации	1
	5. Привлечение молодых специалистов	1
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	6. Укомплектованность штатными работниками (95% и более в соответствии со штатным расписанием)(годовой показатель)	1
	7. Соответствие уровня квалификации кадров требованиям законодательства	1
	8. Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	1
4. Развитие материально-технической базы, обеспечение информационной открытости образовательного процесса	Вариативные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	1. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального ,лицами с ограниченными возможностями здоровья	6
	2. Наличие подключения к электронным библиотекам, наличие электронных образовательных ресурсов	1
	3. Наличие в библиотечном фонде учебников, методических пособий в расчете на одного обучающегося (студента) сроком издания не старше 5 лет (не менее 100%)	2
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	4. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года N582, своевременное обновление материалов сайта	5
	5. Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	1
	6. Соответствие учебно- материальной базы лицензионным требованиям и условиям	2
	7. Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации (1 за отчетный квартал)	2
	5. Особенности контингента	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:

обучающихся (студентов)	1. Мероприятия по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников	1
	3. Доля лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по очной форме обучения по основным образовательным программам (не менее 1% от общей численности студентов (обучающихся) очной формы обучения)	1
	4. Отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в Ленинградском областном наркологическом диспансере	2
	5. Отсутствие правонарушений обучающихся (студентов) за отчетный период	2
	ИТОГО:	100%

Приложение №1  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_»\_\_\_\_\_202\_г.

**Ежемесячная карта показателей эффективности работы мастеров и преподавателей**  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_ г.

(ФИО)

	Наименование показателя	Значение показателя	баллы	Период измерения и оплаты	Порядок расчёта (измерения)	Достиженные показатели	
						показатели	Баллы
<b>1</b>	<b>Распространение педагогического опыта</b>						
1.1	Открытые уроки	количество открытых уроков	до 10 баллов за 1 открытый урок, но не более 20 баллов в календарный год	1 раз при проведении	Информация зам.директора по УР, УПР или лиц его заменяющих		
1.2	Выступление на педсовете, семинаре, конференции	ЛТПТ районная областная всероссийская	от 2 баллов за выступление, но не более 10 баллов в календарный год	За выступление	Программа конференции		
<b>2</b>	<b>Работа с обучающимися</b>						
2.1	Количество студентов, ставших призерами конференций, конкурсов, социально значимых проектов, олимпиад	дистанционно за участника (1-2 место)	0,5 балла за каждого призера, но не более 10 баллов в календарный год		копии дипломов, сертификатов, других подтверждающих документов		
2.2	Руководство индивидуальным проектом обучающегося	результат защиты проекта за каждого обучающегося	5 баллов за защиту проекта на отлично; 3 балла за защиту проекта на хорошо; 1балл за защиту проекта на удовлетворительно				
2.3	Внеурочные мероприятия, организованные преподавателям для студентов: экскурсия; классный час тематический	за мероприятие	2 балла за мероприятие, но не более 20 баллов в год	Ежемесячно	информация зам директора по УР или лица его заменяющего		
2.4	предметная	за неделю	до 10 баллов за	ежемеся	предметная		

	неделя		мероприятие, но не более 10 баллов в календарный год	чно	неделя		
2.5	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов студентов (индивидуальных учебных планов) перевод студента из другого уч.заведения	За каждый индивидуальный образовательный маршрут в зависимости от объема	до 2 баллов за маршрут, но не более 30 баллов в календарный год	Аттестация студента	Наличие индивидуальной рабочей программы, количество проверенных работ, заданий у каждого студента		
		Протокол переаттестации знаний обучающегося	до 2 баллов за маршрут	Аттестация студента	Наличие индивидуальной рабочей программы, количество проверенных работ, заданий у каждого студента		
<b>3</b>	<b>Иное</b>						
3.1	Своевременное заполнение журнала успеваемости в системе "Электронный колледж"	по каждой дисциплине	0,1 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 10 до 30 часов включительно		Сумма баллов по каждой дисциплине		
			0,2 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 31 до 50 часов включительно				
			0,3 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 51 до 100 часов включительно				
			0,4 балла за каждую дисциплину при нагрузке педагога от 100 и выше часов				
3.2	Участие в работе особо важной для техникума	от объема	не более 90 баллов в календарный год	Ежемесячно	мероприятие, работа		
<b>Итоговое кол-во баллов</b>							

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись преподавателя (мастера) \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности социального педагога  
за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_ г.

Социальный педагог \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	По оценке соц. педагога	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	<b>Позитивные результаты диагностической и профилактической работы</b>	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений среди обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа и обучающихся, находящихся под опекой, попечительством	5			Информация зам. по ВР
2	<b>Система индивидуальной работы с обучающимися</b>	Организация и проведение индивидуальной профилактической работы с обучающимися «группы риска», обучающимися, состоящими на всех видах профилактического учета. Ведение карт индивидуальной профилактической работы, журнала профилактических бесед.	0,2 за каждую беседу			Информация зам. по ВР на основании отчетной документации
3	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	От 2 каждое выступление, но не более 10 в год			
4	<b>Активное взаимодействие с субъектами профилактики</b>	Организация и проведение совместных профилактических мероприятий с участием	До 10, но не более			Отчет о проведенных мероприятиях

		различных субъектов профилактики	30 в год			иях
5	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы специалиста со стороны участников образовательного процесса	2			Информация зам. по ВР
6	Участие в работе особо-важной для техникума		До 10, но не более 90 в год			Информация зам. по УР, ВР, УПР
7	Ведение протоколов Педагогического Совета	Протокол педсовета	До 10, но не более 100 в год			
8	Своевременное предоставление мер социальной поддержки, социальных гарантий обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, находящихся на полном государственном обеспечении в учреждении в соответствии с законодательством РФ	Своевременное предоставление в отдел кадров сведений для оформления приказов, распоряжений о мерах социальной поддержки и социальных гарантий обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, находящихся на полном государственном обеспечении в учреждении в соответствии с законодательством РФ	5			Информация зам. по ВР
<b>Итоговое кол-во баллов</b>						

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись социального педагога \_\_\_\_\_

Согласовано:

Зам. директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам. директора по УПР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Зам. директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №3  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности педагога-психолога  
за \_\_\_\_\_ месяц 20\_\_г.

Педагог-психолог \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	По оценке педагога - психолога	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	<b>Результативность работы педагога-психолога по предупреждению различных проявлений девиантного поведения обучающихся</b>	Количество обучающихся, вовлеченных в психопрофилактическую работу по предупреждению различных проявлений девиантного поведения, в преодолении ими кризисных ситуаций и решение проблем.	0,2 за каждого обучающегося			Информация зам. по ВР
2	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	2 за каждое выступление, но не более 10 в год			
3	<b>Востребованность услуг участниками образовательного процесса.</b>	Количество обучающихся, охваченных диагностическими процедурами	0,2 за каждого обучающегося			Справка с указанием тематики диагностических процедур и количества

						обучающи хся, охваченны х ими
		Количество педагогов, охваченных индивидуальными психологическими консультациями	0,5 за каждого педагога			Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количестве охвате педагогов
4	Удовлетворенность участников образовательного процесса результатами труда специалиста	Отсутствие обоснованных жалоб на качество работы специалиста от участников образовательного процесса	2			Информация зам. по ВР
5	Обеспечение психологического сопровождения обучающихся	Количество обучающихся, которым обеспечено психолого-педагогическое сопровождение	0,3 за каждого обучающегося			Информация зам. по ВР
6	Участие в работе особо важной для техникума		До 10, но не более 90 в год			Информация зам. по УР, ВР, УПР
<b>Итоговое кол-</b>						
<b>во баллов</b>						

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись педагога -психолога \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №4  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности методиста  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_г.

Методист \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	По оценке методиста	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	Выполнение плана посещения занятий в соответствии графиком и оказание методической помощи педагогам	Оформление бланка анализа урока	5 баллов в месяц			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
2	Методическое сопровождение педагогов при подготовке открытых уроков, выступлений на педагогических советах, семинарах, конференциях.	Наличие конспектов проведенных мероприятий	2 балла за сопровождение 1 педагога			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
3	Обеспечение своевременного размещения и актуализации сведений в ГИС СОЛО «Электронный колледж»	Наличие обновлённых сведений в ГИС СОЛО	10 баллов в месяц, но не более 100 баллов в год			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
4	Методическое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников	Подготовленные документы на аттестующихся	5 баллов за аттестующего педагога (разово)			Распоряжения
5	Методическое сопровождение работы молодых специалистов	Рекомендации, помощь в разработке конспектов уроков	10 балла, но не более 100 баллов в год			Отчёт о работе
6	Развитие учебно-методического комплекса (разработка дидактических материалов, наглядных пособий, методических материалов). Информационное	Для размещение документов на сайте техникума. Предоставление документов.	1 балл в месяц, но не более 20 баллов в календарный год.			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации

	обеспечение деятельности методической службы, в том числе обновление информации на сайте техникума.					
7	Обеспечение методического сопровождения при организации курсов повышения квалификации	Наличие удостоверения, свидетельств и т.д	3 балла за организацию 1 курсов, но не более 30 баллов в год			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
8	Методическое сопровождение участия педагогов в проектно-исследовательской деятельности	Количество педагогов, принимавших участие в проектно-исследовательской деятельности	2 балла за 1 педагога			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
9	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	2 бала в месяц, но не более 10 баллов в календарный год			Информация зам. директора по УР на основании отчетной документации
10	Участие в работе особой важной для техникума		До 10 баллов, но не более 90 баллов в год			Информация зам. по УР, ВР, УПР
<b>Итоговое кол-во баллов</b>						

Дата приема \_\_\_\_\_

Подпись методиста \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №5  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_»\_\_\_\_\_202\_г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности  
руководителя физического воспитания  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_г.

Руководитель физического воспитания \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	Показатели.	По оценке Руководителя физ. воспитания	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	Работа с обучающимися	Результаты участия обучающихся в соревнованиях и др. мероприятиях по предмету (профилю образовательной программы, реализуемой педагогическим работником) как в очной, так и в дистанционной форме	<b>Дистанционно-</b> 0,5 балла за каждого призера, но не более 10 баллов в календарный год <b>Очно-</b> На региональном уровне: 10 баллов за каждого призера На Областном и Всероссийском уровне: 20 баллов за каждого призера				Копии дипломов, грамот
		Руководство индивидуальным проектом	5 баллов за защиту проекта на «отлично»				Информация зам. по УР

			3 балла – на «хорошо» 1 балл – на «удовлетворительно»				
		Предметная неделя	До 10 баллов, но не более 10 баллов в год				План предметной недели, информация зам. по УР, ВР
		Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов	До 2 баллов за маршрут, но не более 30 баллов в календарный год				Наличие индивидуальной рабочей программы, количество выполненных работ у каждого студента
2	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	От 2 баллов за каждое выступление, но не более 10 в год				Программа конференции, семинара
		Открытые уроки	До 10 баллов за 1 урок, но не более 20 в календарный год				Информация зам. по УР, ВР

		Личное участие в конкурсах (конкурсы профессионального мастерства, методические конкурсы и др.)	10 баллов - участие 30 баллов – за призовые места				Грамоты, дипломы
3	Своевременное заполнение журнала успеваемости в системе «Электронный колледж»	Своевременно заполненный журнал	0.4 балла – за дисциплину				Информация методиста
4	Организация внеурочной деятельности по дисциплине	Количество обучающихся, занятых во всех видах внеурочной деятельности по дисциплине от общего количества обучающихся	До 10% обучающихся – 5 Баллов От 10 до 20 % - 10 баллов Свыше 20 % - 15 баллов				Информация зам. по ВР
5	Участие в работе особенно важной для техника	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10, но не более 90 в год				Информация зам. по УР, ВР, УПР
<b>Итоговое кол-во баллов</b>							

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись руководителя физ.воспитания \_\_\_\_\_

Согласовано:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_ Методист \_\_\_\_\_  
 Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_ Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_  
 Председатель ЦМК \_\_\_\_\_ Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №6  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

Ежемесячная карта показателей эффективности деятельности  
преподавателя-организатора ОБЖ  
за \_\_\_\_\_ месяц 202\_ г.

Преподаватель-организатор ОБЖ \_\_\_\_\_

№	Критерии оценки деятельности	Показатели оценки деятельности	Кол-во баллов	Показатели	По оценке преподавателя-организатора ОБЖ.	По итогам заседания комиссии	Форма отчетности
1	Работа с обучающимися	Результаты участия обучающихся в соревнованиях и др. мероприятиях по предмету (профилю образовательной программы, реализуемой педагогическим работником) как в очной, так и в дистанционной форме	<b>Дистанцион</b> но- 0,5 балла за каждого призера, но не более 10 баллов в календарны й год <b>Очно-</b> На регионально м уровне: 10 баллов за каждого призера На Областном и Всероссийск ом уровне: 20 баллов за каждого призера				Копии дипломо в, грамот
		Руководство индивидуальным проектом	5 баллов за защиту проекта на «отлично»				Информ ация зам. по УР

			3 балла – на «хорошо» 1 балл – на «удовлетвор.»				
		Предметная неделя	До 10 баллов, но не более 10 баллов в год				План предметной недели, информация зам. по УР, ВР
		Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов	До 2 баллов за маршрут, но не более 30 баллов в календарный год				Наличие индивидуальной рабочей программы, количество выполненных работ у каждого студента
2	<b>Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности</b>	Участие в мероприятиях по распространению опыта практических результатов профессиональной деятельности (выступление с докладами на семинарах, вебинарах, конференциях, педагогических советах)	От 2 баллов за каждое выступление, но не более 10 в год				Программа конференции, семинара
		Открытые уроки	До 10 баллов за 1 урок, но не более 20 в календарный год				Информация зам. по УР, ВР

		Личное участие в конкурсах (конкурсы профессионального мастерства, методические конкурсы и др.)	10 баллов - участие 30 баллов – за призовые места				Грамоты , дипломы
3	<b>Своевременное заполнение журнала успеваемости в системе «Электронный колледж»</b>	Своевременно заполненный журнал	0,1 балл за дисциплину при нагрузке от 10 до 30 часов 0,2 балла за каждую дисциплину при нагрузке от 31 до 50 часов 0,3 балла за каждую дисциплину при нагрузке от 51 до 100 часов 0.4 балла – за дисциплину при нагрузке педагога от 100 часов и выше				Информация методиста
4	<b>Организация внеурочной деятельности и по дисциплине</b>	Количество обучающихся, занятых во всех видах внеурочной деятельности по дисциплине от общего количества обучающихся	До 10% обучающихся – 5 Баллов От 10 до 20 % - 10 баллов Свыше 20 % - 15 баллов				Информация зам. по ВР
5	<b>Участие в работе особо важной для техникума</b>	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10, но не более 90 в год				Информация зам. по УР, ВР, УТР

Итоговое кол-во баллов					
------------------------	--	--	--	--	--

Дата приема \_\_\_\_\_ Подпись преподавателя-организатора ОБЖ \_\_\_\_\_

Согласовано:

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_ Методист \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_ Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_ Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

Приложение №7  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г

Утверждаю  
Директор ГБПОУ ЛО «ЛТПТ»  
Н.А.Захаркив  
«\_»\_\_\_\_\_202\_г.

**Ежеквартальная карта показателей эффективности работы мастеров и преподавателей**

	Наименование показателя	Значение показателя	баллы	Период измерения и оплаты	Порядок расчёта (измерения)	Достигнутые показатели	
						показатели	баллы
1	Успеваемость и качество знаний						
1.1	Успеваемость (доля студентов, имеющих удовлетворительные оценки)	количество обучающихся по всем дисциплинам у педагога	<b>0,2 за 1 студента в сумме по всем дисциплинам ; -0,5 за неуспевающего студента по каждой дисциплине</b>	1 раз в полугодие	Количество баллов= $(C \times 0,2 \text{ балла}) - (N \times 0,5 \text{ балла})$ где: С- количество студентов по всем дисциплинам; Н- количество студентов, не успевающих по каждой дисциплине		
1.2	Качество знаний (доля студентов, имеющих оценки «4» и «5»)	количество обучающихся по всем дисциплинам у педагога имеющих оценки "4" и "5"	<b>0,1 балла за каждого обучающегося имеющих "4" и "5" по дисциплине при нагрузке педагога от 10 до 60 часов включительно</b>	1 раз в полугодие	Количество баллов= $C \times K$ ; где С- количество студентов, обучающихся на "4" и "5"; К - количество баллов в соответствии с градацией по каждой дисциплине в зависимости от педагогической нагрузки педагога по предмету		

1.3	Результативность экзаменов ГИА (доля студентов, аттестованных на «4» и «5»)	количество обучающихся по всем дисциплинам у педагога имеющих оценки "4" и "5"	2	1 раз в по итогам	Количество баллов= $(2\text{балла} * I)$ , где I - число студентов, получивших оценки "4" и "5" по итогам ГИА		
1.4	Доля студентов получивших квалификационные разряды выше установленных	количество обучающихся	2	1 раз по итогам	Количество баллов= $(2\text{балла} * I)$ , где I - число студентов, получивших повышенные разряды		
2	<b>Учебно-методическая работа</b>						
2.1	Разработка методической документации (КОСы, рабочая тетрадь, программа ГИА, методические рекомендации и т.п.)	проведению лаб. и практ. работ; дипломному проектированию; курсовому проектированию написанию реферата подготовке к дифферен. зачету	до 10 баллов от объема, за разработку, но не более 20 баллов за календарный год	1 раз при разработке	Наличие утвержденной документации с указанием даты		
Итоговое кол-во баллов							

Дата приема \_\_\_\_\_

Подпись преподавателя (мастера) \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Зам.директора по УР \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Зам.директора по УПР \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Зам.директора по ВР \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Методист \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Председатель ЦМК \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Приложение №8  
к Положению о материальном  
стимулировании работников  
утвержденному приказом  
№261-од от 30.09.2020г.

Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности Государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения Ленинградской области  
«Лодейнопольский техникум промышленных технологий»

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности	Показатели эффективности и результативности деятельности	Размер надбавки в случае достижения целевого показателя (в % от должностного оклада)
1. Основная (образовательная) деятельность	Вариативные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	1. Выполнение контрольных цифр приема граждан (не менее 100% от установленных контрольных цифр приема)	10
	2. Эффективное участие в реализации государственных программ Ленинградской области, федеральных и иных программах	6
	3. Участие (организация и проведение на уровне образовательной организации) в конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, конференциях и иных мероприятиях регионального, всероссийского, международного уровней	3
	4. Разработка и реализация новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий, в том числе с применением дистанционных и электронных форм обучения	3
	5. Количество обучающихся по дополнительным (профессиональным) программам (профессиональной переподготовки и повышения квалификации)	3
	6. Наличие и эффективное функционирование коллегиальных органов управления образовательной организацией, определенных Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом от 3 ноября 2006 года N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях"	2
	7. Наличие вновь разработанных дополнительных (профессиональных) программ (повышения квалификации) по востребованным инновационным направлениям; программ развития образовательных и иных организаций и учреждений	2
	8. Наличие положительной динамики удовлетворенности слушателей, обучающихся (студентов) качеством образовательных услуг	1

	9. Наличие разработанных и рекомендованных к внедрению методических разработок, методических рекомендаций, информационно-методических материалов	1
	10. Организация и обеспечение конкурсов и мероприятий для педагогических работников, обучающихся (студентов), образовательных организаций	1
	11. Организация и эффективное использование внутреннего контроля организации образовательного процесса	1
	12. Участие организации в проектной, экспериментальной, научно-исследовательской деятельности	1
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	13. Своевременное и качественное исполнение государственного задания	10
	14. Отсутствие замечаний по соблюдению при ведении деятельности действующего законодательства	2
	15. Отсутствие жалоб населения, признанных обоснованными, судебных разбирательств в отношении образовательной организации и/или руководителя, предписаний надзорных органов и административных правонарушений	2
2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина	Вариативные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	1. Процент внебюджетных средств, направленных на развитие материально-технической базы (не менее 2%)	2
	2. Своевременное размещение информации в сети Интернет на сайте bus.gov.ru	5
	3. Эффективность энергосбережения	
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	2. Соблюдение сроков предоставления отчетности, отсутствие замечаний, в том числе по отдельным запросам комитета	1
	3. Наличие и эффективная организация внутреннего финансового контроля в организации	3
4. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по налогам и сборам на 1 января текущего года	2	
5. Соблюдение требований ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства, отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	1	
6. Своевременное и целевое освоение выделенных бюджетных средств	2	
3. Совершенствование кадрового обеспечения образовательного процесса	1. Доля педагогических работников (сотрудников), профессорско-преподавательского состава, прошедших стажировки, включая повышение квалификации (не менее 50%)	2
	2. Доля работников из числа профессорско-преподавательского состава, имеющих ученую	2

	степень, в общей численности педагогических работников (не менее 50%)	
	3. Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников (не менее 50%); Отсутствие педагогических и иных работников, не прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности	2
	4. Организация и эффективное обеспечение государственно- общественного характера управления в организации	1
	5. Привлечение молодых специалистов	1
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	6. Укомплектованность штатными работниками (95% и более в соответствии со штатным расписанием)(годовой показатель)	1
	7. Соответствие уровня квалификации кадров требованиям законодательства	1
	8. Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности и охраны труда	1
4. Развитие материально-технической базы, обеспечение информационной открытости образовательного процесса	Вариативные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	1. Наличие в образовательной организации образовательной среды, доступной для получения образования, в том числе профессионального ,лицами с ограниченными возможностями здоровья	6
	2. Наличие подключения к электронным библиотекам, наличие электронных образовательных ресурсов	1
	3. Наличие в библиотечном фонде учебников, методических пособий в расчете на одного обучающегося (студента) сроком издания не старше 5 лет (не менее 100%)	2
	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:	
	4. Отсутствие замечаний на предмет соответствия материалов официального сайта (образовательной) организации требованиям постановления Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 года № 582, своевременное обновление материалов сайта	5
	5. Обеспечение доступа к профессиональным базам данных, информационным справочным системам, а также информационным ресурсам	1
	6. Соответствие учебно- материальной базы лицензионным требованиям и условиям	2
	7. Количество статей, репортажей, сюжетов с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности организации в средствах массовой информации (1 за отчетный квартал)	2
	5. Особенности контингента	Инвариантные показатели эффективности и результативности деятельности:

обучающихся (студентов)	1. Мероприятия по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, воспитанников	1
	3. Доля лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по очной форме обучения по основным образовательным программам (не менее 1% от общей численности студентов (обучающихся) очной формы обучения)	1
	4. Отсутствие обучающихся (студентов), состоящих на учете в Ленинградском областном наркологическом диспансере	2
	5. Отсутствие правонарушений обучающихся (студентов) за отчетный период	2
	ИТОГО:	100%