

СОГЛАСОВАНО
Совет коллектива
работников КГА ПОУ «РТК»
Протокол решения собрания
от 25.05.2023 № 5



УТВЕРЖДАЮ

Директор КГА ПОУ «РТК»

А.Г.Ильченко

20 23

ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях и показателях оценки эффективности деятельности
работников краевого государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Региональный технический колледж»
(КГА ПОУ «РТК»)

г.Владивосток
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников КГА ПОУ «РТК»» отдельно по каждой категории работников (Приложение № 1) и устанавливает стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Настоящее положение о критериях и показателях оценки эффективности деятельности работников КГА ПОУ «РТК» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности работников государственных учреждений в сфере профессионального образования;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- Положением об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Региональный технический колледж» (далее - Колледж).

1.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат стимулирующего характера является оценка эффективности деятельности работников учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам Колледжа устанавливаются в процентах к должностным окладам и (или) в абсолютном выражении.

Начисление выплаты осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, утвержденного штатным расписанием на текущий финансовый год.

1.5. Цель оценки эффективности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Колледжа.

1.5. Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются по оценке эффективности деятельности каждого работника.

1.6. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников Колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

2. Порядок определения оценки эффективности деятельности работников Колледжа

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в Колледже создается Комиссия, состоящая из представителей администрации Колледжа, руководителей структурных подразделений организации.

2.2. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по оценке эффективности деятельности, утвержденного директором.

2.3. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.4. Заместители руководителя и руководители структурных подразделений Колледжа предоставляют в комиссию ежемесячно до 27 числа текущего месяца (в случае увольнения сотрудника - досрочно) предложения по оценке эффективности деятельности работников своих подразделений, произведенной на основе реальных показателей за текущий месяц.

2.5. Комиссия с учетом критериев и показателей рассматривает предложения и оценивает эффективность деятельности каждого работника. Комиссия может повысить или понизить оценку эффективности труда работников. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями, а также уменьшением фонда оплаты труда.

2.6. Оценка эффективности деятельности работников производится с учетом критериев и показателей в отношении каждого сотрудника в процентах от должностного оклада ежемесячно. Работникам, проработавшим неполный месяц (отпуск, временная нетрудоспособность и т.д.), начисление стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

2.7. Итоговое решение о результатах оценки эффективности деятельности работников Колледжа оформляется протоколом заседания Комиссии.

2.8. Установленные размеры оценки критериев и показателей эффективности деятельности оформляются приказом директора Колледжа.

2.9. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера не должны противоречить Положению об оплате труда работников Колледжа, Коллективному договору и другим локальным актам образовательного учреждения.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	от 10	Директор
2	Анализ и разработка нормативно правовой документации	от 10	Директор
3	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа профессий квалифицированных рабочих и служащих и специалистов	от 10	Директор
4	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	от 10	Директор
5	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации учебного процесса	от 10	Директор
6	Информационное обновление сайта ОО	от 10	Директор
7	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОО не менее 90 %)	от 10	Директор
8	Наличие заявок работодателей на ВКР (выпускную квалификационную работу)	от 10	Директор
9	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОО	от 10	Директор
10	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	от 10	Директор
11	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	от 10	Директор
12	Наличие наград, грантов (за исключением благодарственных писем) у педагогического коллектива учреждения	от 10	Директор
13	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часа (более 20%)	от 10	Директор
14	Результативность участия педагогов (мастеров производственного обучения) в конкурсах профессионального мастерства	от 10	Директор
15	Наличие соглашений о сотрудничестве с работодателями	от 10	Директор
16	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98%)	от 10	Директор
17	Участие в программе развития Колледжа	от 10	Директор
18	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор
19	Интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых Колледжем	от 10	Директор
20	Оказание организационно-методической	от 10	Директор

	помощи преподавателям и председателям ЦПК в подготовке к проведению открытых уроков с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий			
21	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и ДР-	от 10	Директор	
22	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор	

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
главного бухгалтера, бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
I Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ				
1.	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета в учреждении	Своевременное и правильное оформление финансово-хозяйственной документации	от 10	Директор
		Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ, для организации бухгалтерского учета и отчетности	от 10	Директор
		Внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.	от 10	Директор
2.	Отсутствие фактов нарушений финансово хозяйственной деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги, платежи во внебюджетные фонды, заработной плате.	от 10	Директор
		Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения.	от 10	Директор
II Формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении.				
1 .Планирование и проведение экономического анализа хозяйственно- финансовой деятельности учреждения.		Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности	от 10	Директор
		Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчета о его использовании.	от 10	Директор
		Грамотное и своевременное составление внебюджетных средств по поступлениям доходов от иной приносящей доход деятельности. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений.	от 10	Директор
2.Формирование и		Своевременная и качественная	от 10	Директор

своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, его имущественном положении	сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов, налоговой и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы. Грамотное формирование пояснений к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах		
	Полное и своевременное использование запланированных внебюджетных средств	от 10	Директор

III Предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения ее финансовой устойчивости.

1. Своевременное составление и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств.	от 10	Директор
2. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов	от 10	Директор

IV. Иные показатели деятельности

1	Своевременная разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	от 10	Директор
2	За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети интернет	от 10	Директор
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	от 10	Директор
4	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор
5	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заведующего центра, заведующего отделения (отдела), заведующий учебной частью, старшего мастера

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	от 10	Директор, зам.директора
2	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	от 10	Директор, зам.директора
3	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	от 10	Директор, зам.директора
4	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Директор,
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОУ не менее 90 %)	от 10	Директор, зам.директора
6	Наличие на отделении студентов - победителей олимпиад, конкурсов и т. д. в городе, крае	от 10	Директор, зам.директора
7	Наличие на отделении призеров спортивных мероприятий в городе, крае	от 10	Директор, зам.директора
8	Наличие заявок работодателей на ВКР	от 10	Директор,
9	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	от 10	Директор, зам.директора
10	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности)	от 10	Директор, зам.директора
11	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	от 10	Директор, зам.директора
12	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98%)	от 10	Директор, зам.директора
13	Участие в программе развития колледжа	от 10	Директор,
14	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор,
15	Интенсивность работы в содействии обеспечения услуг, оказываемых колледжем	от 10	Директор, зам.директора
16	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор,

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
заместителя директора по АХЧ**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Отсутствие замечаний к работе физической и технической охраны	от 10	Директор
2	Качественная и своевременная проверка, и подготовка проектно-сметной смет Директор ной документации, договоров, заявок и т.п.	от 10	Директор
3	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС: соблюдение температурного режима, освещения, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, наличие и функционирование систем водоснабжения, электроснабжения, водоотведения, вентиляция; оборудование столовой и т.д. в соответствии с СанПиН во всех помещениях (приучебная территория) учреждения	от 10	Директор
4	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Директор
5	Организация условий для выполнения текущего и капитального ремонтов	от 10	Директор
6	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов . Своевременное выполнение предписаний	от 10	Директор
7	Участие в программе развития колледжа	от 10	Директор
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор
9	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	от 10	Директор
10	Содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	от 10	Директор
11	Создание условий для осуществления учебновоспитательного процесса (подготовка учреждения к новому учебному году)	от 10	Директор
12	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
методиста**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Увеличение процента преподавателей, имеющих квалифицированные категории	от 10	Заместитель директора по УПР
2	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	от 10	Заместитель директора по УПР
3	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и др.	от 10	Заместитель директора по УПР
4	Подготовка, методическая и документационная помощь: - преподавателям - участникам конкурсов и др. мероприятий	от 10	Заместитель директора по УПР
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по УПР
6	Оказание организационно-методической помощи преподавателям и председателям ЦК в подготовке к проведению открытых уроков с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий	от 10	Заместитель директора по УПР
7	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часа и стажировок.	от 10	Заместитель директора по УПР
8	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Заместитель директора по УПР
9	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	от 10	Заместитель директора по УПР
10	Организация проведения открытых уроков (кл. часов) с применением педагогических технологий в соответствии с требованием ФГОС	от 10	Заместитель директора по УПР
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по УПР
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по УПР

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
преподавателя, мастера производственного обучения,
руководителя физвоспитания, педагога дополнительного образования**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности деятельности	Размер выплат в %к окладу	Ответственный за предоставление сведений
I Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения				
1	Проведение учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	Отсутствие замечаний при проведении учебных занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Своевременное предоставление и качественное заполнение отчетных документов, по ведению учебно-планирующей документации (КП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, зачетных книжек и др.)	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Проведение открытых уроков	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Посещаемость обучающимися Выше 80%	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
2	Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	Организация внеклассной работы (кружок, секция)	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Проведение внеклассного мероприятия по преподаваемой дисциплине	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Участие обучающихся во внеклассных мероприятиях	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
3	Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся, в том числе подготовкой ВКР	Руководство проектом (по окончании проекта)	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Участие в проекте (по окончании проекта)	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Руководство ВКР	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
II	Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы профессионального обучения в процессе промежуточной и итоговой аттестации			
1	Контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации	Успеваемость по дисциплине 90-100%	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Качество знаний по дисциплине 50% и выше	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
2	Оценка освоения	Средний балл ГИА не менее 4,0	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер

	образовательной программы при проведении ГИА			Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Выполнение ВКР по заявкам работодателя	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Трудоустройство выпускников	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Участие студентов в демонстрационном экзамене	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
III Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения				
1	Разработка и обновление рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), профессионального обучения	Получение грифа на методические разработки и обновления (за одну разработку)	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Организация работы с работодателем по реализации ФГОС	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
		Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций.	от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
IV Иные показатели деятельности				
1	Участие в программе развития колледжа		от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
2	Эффективность и интенсивность труда		от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер
3	Работа над созданием имиджа учреждения		от 10	Заместитель директора по УПР, старший мастер

Условия снижения компенсационные, стимулирующие и иные выплат

1. Наличие обоснованных жалоб родителей, законных представителей, сотрудников - до 50 %.
2. Нарушение правил внутреннего распорядка невыполнение должностных инструкций - 100 %.
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т. Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50 %.
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных (принятых) отчётных документов, по ведению учебно - планирующей документации (К 111, отчетов по часам, журналов, ведомостей, зачетных книжек, материалов к промежуточной аттестации и др.) - до 50 %»

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
преподавателя организатора ОБЖ**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Качественное проведение военных сборов	от 10	Заместитель директора по УПР
2	Работа по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	от 10	Заместитель директора по УПР
3	Своевременное исполнение инструкций и распоряжений по воинскому учету	от 10	Заместитель директора по УПР
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по УПР
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по УПР
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по УПР

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
социального педагога, педагога-психолога, педагога организатора**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Рост внеучебных достижений обучающихся с проблемами в обучении	от 10	заместитель директора по СВР
2	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	от 10	заместитель директора по СВР
3	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	заместитель директора по СВР
4	Снижение количества пропусков учебных занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом	от 10	заместитель директора по СВР
5	Повышение доли обучающихся достигших определенного уровня психической активности, работоспособности поведенческих навыков и т.д.	от 10	заместитель директора по СВР
6	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	от 10	заместитель директора по СВР
7	Участие в программе развития колледжа	от 10	заместитель директора по СВР
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	заместитель директора по СВР
9	Качественное проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения	от 10	заместитель директора по СВР
10	Оказание своевременной консультативной помощи обучающимся, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	от 10	заместитель директора по СВР
11	Снижение уровня обучающихся, состоящих на учете в КДН	от 10	заместитель директора по СВР
12	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	заместитель директора по СВР

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
воспитателя**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в %к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди обучающихся	от 10	заместитель директора по СВР
2	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	от 10	заместитель директора по СВР
3	Участие в коллективных педагогических проектах	от 10	заместитель директора по СВР
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	от 10	заместитель директора по СВР
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	заместитель директора по СВР
6	Организация воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	от 10	заместитель директора по СВР
7	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	от 10	заместитель директора по СВР
8	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	заместитель директора по СВР
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	заместитель директора по СВР
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	заместитель директора по СВР

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности лаборанта

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Своевременная и качественная подготовка проведения лабораторных работ, практических и теоретических занятий с внедрением инновационных технологий	от 10	Заместитель директора по УПР
2	Качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния лаборатории	от 10	Заместитель директора по УПР
3	Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	от 10	Заместитель директора по УПР
4	Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	от 10	Заместитель директора по УПР
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по УПР
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по УПР
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по УПР

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
секретаря, секретаря учебной части**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в %к окладу	Ответственный за предоставление сведений
I Организация работы с документами				
1	Прием и первичная обработка входящих документов	Соблюдение сроков исполнения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
		Оперативность, системность и качество ведения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
2	Организация доставки документов исполнителям	Соблюдение сроков исполнения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
3	Ведение информационно справочной работы	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
4	Обработка и отправка исходящих документов	Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
		Оперативность, системность и качество ведения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
		Качество исполнения служебных материалов, писем,запросов и др.	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
5	Организация работы по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	Отсутствие замечаний по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
II Организация текущего хранения документов				
1	Проверка правильности оформления документов и отметки об их исполнении перед их	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности колледжа, делопроизводству	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер

	формированием в дело для последующего хранения			
2	Контроль правильного и своевременного распределения и подшивки документов в дела	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности колледжа, делопроизводству	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
III Составление и оформление управленческой документации				
1	Составление проектов распорядительных (приказы, распоряжения) и информационно-справочных документов (служебные письма, справки, докладные и служебные записки)	Подготовка документов в сторонние организации (копирование, заверение правоустанавливающих документов)	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
		Печать служебных документов и других материалов	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
IV Иные показатели деятельности				
1	Участие в программе развития колледжа		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
2	Предоставление информации для публичного отчета на различных сайтах		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
4	Эффективность и интенсивность труда		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер
5	Работа над созданием имиджа учреждения		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
коменданта общежития**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений и окружающей территории	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
2	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарных норм	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
5	Отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ, обеспечение его сохранности	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
6	Участие в программе развития колледжа	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
7	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ
8	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор, заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
дежурного по режиму**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Качественный контроль пропускной системы в общежитии	от 10	Заместитель директора по АХЧ
2	Осуществление контроля за соблюдением проживающими в общежитии Правил внутреннего распорядка	от 10	Заместитель директора по АХЧ
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	от 10	Заместитель директора по АХЧ
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по АХЧ
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
заведующего библиотекой (педагог-библиотекарь)**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Заместитель директора
2	Своевременный и качественный сбор и составление документации о библиотечном фонде в рамках лицензирования, аккредитации и др.	от 10	Заместитель директора
3	Участие в коллективных педагогических проектах	от 10	Заместитель директора
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора
6	Пополнение электронной библиотеки в соответствии с требованиями	от 10	Заместитель директора
7	Проведение внеурочных мероприятий со студентами (3 меропр.), акций, способствующих развитию библиотеки	от 10	Заместитель директора
8	Выступление на методических мероприятиях (педсоветах, семинарах) с обзорами литературы, по методической теме	от 10	Заместитель директора
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
юристоконсульта**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Качественное выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности ОУ	от 10	Директор, зам.директора, гл.бухгалтер
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений по вопросам деятельности ОУ	от 10	Директор, зам.директора, гл.бухгалтер
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, отсутствие обоснованных жалоб	от 10	Директор, зам.директора, гл.бухгалтер
4	Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность)	от 10	Директор, зам.директора, гл.бухгалтер
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Директор, зам.директора,
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор, зам.директора, гл.бухгалтер
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор, зам.директора, гл.бухгалтер

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техника безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
экономиста**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
I Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства РФ				
1.	Качественное ведение документации, использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	Своевременная и правильная обработка первичных учетных документов по строго утвержденным формам.	От 10	Главный бухгалтер
		Своевременное и правильное ведения регистров бухгалтерского учета	от 10	Главный бухгалтер
		Своевременная подготовка и сдача учетных документов в архив.	От 10	Главный бухгалтер
2.	Отсутствие фактов нарушений финансово хозяйственной деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	От 10	Главный бухгалтер
		Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения.	От 10	Главный бухгалтер
		Качественное проведение инвентаризации товарноматериальных ценностей	от 10	Главный бухгалтер
II Формирование полной и достоверной информации о деятельности организации и ее имущественном положении,				
1. Качественное составление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности.		Своевременная и полная достоверность предоставляемой информации, отчетности по соответствующим участкам бухгалтерского учета.	От 10	Главный бухгалтер
		Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.	От 10	Главный бухгалтер
		Своевременное использование нормативно-правовой базы регионального, федерального уровня.	От 10	Главный бухгалтер
III Предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения ее финансовой устойчивости.				
1. Своевременное составление и реализация плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств.			От 10	Главный бухгалтер
2.Своевременный контроль за соблюдением принятых			от 10	Главный бухгалтер

договорных обязательств			
IV. Иные показатели деятельности			
1	Взаимозаменяемость бухгалтеров	от 10	Главный бухгалтер
2	Разработка внутренних локально-нормативных актов	от 10	Главный бухгалтер
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Главный бухгалтер
6	Выполнение дополнительных поручений (не предусмотренных должностными обязанностями)	от 10	Главный бухгалтер
7	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Главный бухгалтер
8	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Главный бухгалтер

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, техника безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
инженера по охране труда и технике безопасности**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Отсутствие замечаний на противопожарную безопасность, санитарное состояние учебного заведения	от 10	Заместитель директора по АХЧ
2	Отсутствие случаев травматизма	от 10	Заместитель директора по АХЧ
3	Своевременная разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	от 10	Заместитель директора по АХЧ
4	Своевременное и качественное ведение документации	от 10	Заместитель директора по АХЧ
5	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	от 10	Заместитель директора по АХЧ
6	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
7	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по АХЧ
8	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
Специалиста по персоналу**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Обеспечение сохранности имущества	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
2	Своевременное исполнение приказов и распоряжений директора колледжа	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
3	Качественное ведение документов (личные дела, личные карточки, трудовые книжки, трудовые договора, дополнительные соглашения, воинский учет, бронирование, листы временной нетрудоспособности)	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
4	Своевременное оформление приемы, переводы, увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
5	Своевременное предоставление запрашиваемой отчетности. Правильность оформление справок, служебных писем.	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
7	Учет и контроль использования материальных ценностей	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
8	Участие в программе развития колледжа	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
Техника-программиста**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в %к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Директор, заместитель директора,
2	Поддержка в актуальном состоянии лицензии на установленные программы, продукты. Прикладное программное обеспечение и антивирусные пакеты программ	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
3	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
4	Своевременный и качественный ремонт компьютерного оборудования	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Директор, заместитель директора,
6	Отсутствие нарушений в соблюдении мер информационной безопасности	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
7	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние оборудования со стороны участников образовательного процесса	от 10	Директор, заместитель директора, гл.бухгалтер
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Директор, заместитель директора,
9	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Директор, заместитель директора,

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
Техника (по эксплуатации знаний) 1 категории**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в %к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррора	от 10	Зам директора по АХЧ
2	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	от 10	Зам директора по АХЧ
3	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	от 10	Зам директора по АХЧ
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	от 10	Зам директора по АХЧ
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора по АХЧ
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	от 10	Зам директора по АХЧ
7	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	от 10	Зам директора по АХЧ
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора по АХЧ
9	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
механика**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	от 10	Заместитель директора по АХЧ
2	Обеспечение контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности.	от 10	Заместитель директора по АХЧ
3	Соблюдение порядка в гаражах согласно требованиям санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности	от 10	Заместитель директора по АХЧ
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
5	Своевременный выпуск транспортных средств на линию.	от 10	Заместитель директора по АХЧ
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по АХЧ
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
техника, слесарь-ремонтник, плотник, слесарь-сантехник, кладовщик**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Обеспечение сохранности имущества	от 10	Заместитель директора по АХЧ
2	Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем	от 10	Заместитель директора по АХЧ
3	Соблюдение температурного режима, микроклимата, санитарно-гигиенического состояния, наличие и функционирование систем водоснабжения, водоотведения, вентиляция; оборудование столовой и т.д. в соответствии с СанПиН во всех помещениях (приучебная территория) учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ
4	Учет и контроль использования материальных ценностей	от 10	Заместитель директора по АХЧ
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по АХЧ
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
сторожа, вахтера**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Целостность охраняемого объекта и материальных ценностей	от 10	Заместитель директора по АХЧ
2	Качественный контроль пропускной системы в учебном корпусе	от 10	Заместитель директора по АХЧ
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	от 10	Заместитель директора по АХЧ
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по АХЧ
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
водителя автомобиля**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений
1	Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территории.	от 10	Механик, зам директора
2	Создание условий для осуществления перевозок на транспорте	от 10	Механик, зам директора
3	Безаварийное вождение	от 10	Механик, зам директора
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	от 10	Механик, зам директора
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Механик, зам директора
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	от 10	Механик, зам директора
7	Качественная и своевременная проверка, и подготовка договоров, заявок и т.п.	от 10	Механик, зам директора
8	Соблюдение норм расходов ГСМ	от 10	Механик, зам директора
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Механик, зам директора
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Механик, зам директора

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
слесаря электрика по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Участие в работе по экономному расходованию электроэнергии	от 10	Заместитель директора по АХЧ
2	Своевременное, обслуживание электроприборов, приборов освещения и т.п	от 10	Заместитель директора по АХЧ
3	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования	от 10	Заместитель директора по АХЧ
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	от 10	Заместитель директора по АХЧ
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	от 10	Заместитель директора по АХЧ
7	Работа по ремонту и восстановлению электроприборов и оборудования	от 10	Заместитель директора по АХЧ
8	Бесперебойная работа электросети колледжа	от 10	Заместитель директора по АХЧ
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора по АХЧ
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций – до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
кладовщика**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Обеспечение сохранности ТМЦ, предотвращение их порчи и потерь	от 10	Зам директора по АХЧ
2	Отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ	от 10	Зам директора по АХЧ
3	Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации по движению ТМЦ	от 10	Зам директора по АХЧ
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора по АХЧ
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора по АХЧ
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
уборщика производственных и служебных помещений, уборщика территорий**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений
1	Соблюдение санитарных норм закрепленной территории на уровне СЭС	от 10	Зам директора по АХЧ
2	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	от 10	Зам директора по АХЧ
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	от 10	Зам директора по АХЧ
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора по АХЧ
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора по АХЧ
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора по АХЧ

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.

**Критерии и показатели оценки эффективности деятельности
врача**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставление сведений
1	Наличие текущих и перспективных планов работы по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	от 10	Заместитель директора
2	Организация систематической работы по проведению медицинских осмотров	от 10	Заместитель директора
3	Своевременное и качественное выполнение профилактических и лечебно-диагностических процедур	от 10	Заместитель директора
4	Организация санитарно-гигиенической работы по укреплению здоровья. Профилактике заболеваний и пропаганда здорового образа жизни	от 10	Заместитель директора
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Заместитель директора
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Заместитель директора
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Заместитель директора

Условия снижения компенсационных, стимулирующих и иных выплат:

1. Наличие обоснованных жалоб, родителей, законных представителей, сотрудников - до 50%;
2. Нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение должностных инструкций - до 100%;
3. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, Т.Б., противопожарной безопасности, охраны труда - до 50%;
4. Факт несвоевременно представленных и не качественно заполненных отчетных документов - до 50%.