

Наименование: о критериях и показателях оценки эффективности деятельности работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Обоянский гуманитарно – технологический колледж»


Дата введения : «01» апреля 2021 г.

Рассмотрено:
на Совете колледжа
протокол №1 от «06» апреля 2021 г.

Утверждаю
Директор ОБПОУ «ОГТК»
С. Парахин
приказ №14 от «09» апреля 2021 г.



Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации ОБПОУ «ОГТК»

 А.А.Янкова

Положение о критериях и показателях оценки эффективности деятельности работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Обоянский гуманитарно – технологический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников ОБПОУ «ОГТК» 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 ОБПОУ «ОГТК» (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 муниципальных учреждений в сфере образования;
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- Положением об оплате труда работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Обоянский гуманитарно-технологический 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 и представителей профсоюзной организации.

2.2. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по оценке эффективности деятельности, утвержденного директором и согласованного с председателем профсоюзной организации Колледжа.

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 предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	от 10	Директор
2	Анализ и разработка нормативно правовой документации О.У.	от 10	Директор
3	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	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 ОУ	от 10	Директор
7	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОУ не менее 90 %)	от 10	Директор
8	Наличие заявок работодателей на ВКР	от 10	Директор
9	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	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
1	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, заместителя главного бухгалтера**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
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, 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 филиалом, заведующего отделом, начальник отдела, старшего мастера

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	от 10	Директор
2	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	от 10	Директор
3	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	от 10	Директор
4	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Директор
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОУ не менее 90 %)	от 10	Директор
6	Наличие на отделении студентов - победителей олимпиад, конкурсов и т. д. в городе, крае	от 10	Директор
7	Наличие на отделении призеров спортивных мероприятий в городе, крае	от 10	Директор
8	Наличие заявок работодателей на ВКР	от 10	Директор
9	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	от 10	Директор
10	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	от 10	Директор
11	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	от 10	Директор
12	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98%)	от 10	Директор
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
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
начальника хозяйственного отдела**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
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 учебно-воспитательного 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
заведующего хозяйством**

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

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
воспитателя**

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

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 методиста

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

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 предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Рост внеучебных достижений обучающихся с проблемами в обучении	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Информационное обновление сайта ОУ	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Снижение количества пропусков учебных занятий по неуважительным причинам в сравнении с предыдущим периодом	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Повышение доли обучающихся достигших определенного уровня психической активности, работоспособности поведенческих навыков и т.д.	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
9	Качественное проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
10	Оказание своевременной консультативной помощи обучающимся, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
11	Снижение уровня обучающихся, состоящих на учете в ИДН	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
12	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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 преподавателя, мастера производственного обучения, руководителя физвоспитания, педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности деятельности	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
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	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Своевременное предоставление и качественное заполнение отчетных документов, по ведению учебно-планирующей документации (КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, зачетных книжек и др.)	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Проведение открытых уроков	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Посещаемость обучающимися Выше 80%	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
2	Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	Организация внеклассной работы (кружок, секция)	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Проведение внеклассного мероприятия по преподаваемой дисциплине	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Участие обучающихся во внеклассных мероприятиях	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
3	Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся, в том числе подготовкой ВКР	Руководство проектом (по окончании проекта)	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Участие в проекте (по окончании проекта)	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Руководство ВКР	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
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	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Качество знаний по дисциплине 50% и выше	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
2	Оценка освоения	Средний балл ГИА не менее 4,0	от 10	Зам. директора, зав.

	образовательной программы при проведении ГИА			филиалом, зав. отделом
		Выполнение ВКР по заявкам работодателя	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Трудоустройство выпускников	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Участие студентов в демонстрационном экзамене	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
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	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Организация работы с работодателем по реализации ФГОС	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
		Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций.	от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
IV Иные показатели деятельности				
1	Участие в программе развития колледжа		от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
2	Эффективность и интенсивность труда		от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом
3	Работа над созданием имиджа учреждения		от 10	Зам. директора, зав. филиалом, зав. отделом

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 (КТП, 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 предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Качественное проведение военных сборов	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Работа по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Своевременное исполнение инструкций и распоряжений по воинскому учету	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. Отделом

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
концертмейстера**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Организация и качественное проведение массовых мероприятий	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Развитие индивидуальных музыкальных, творческих способностей обучающихся	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Профориентационная работа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Подготовка победителей конкурсов художественной самодеятельности	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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
ведущего бухгалтера, ведущего экономиста**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
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 товарно-материальных 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, 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
ведущего юрисконсульта, контрактного управляющего**

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

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

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
ведущего инспектора по кадрам, ведущего специалиста по кадровому делопроизводству**

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

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
инженера по охране труда и технике безопасности**

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

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 предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Своевременная и качественная подготовка проведения лабораторных работ, практических и теоретических занятий с внедрением инновационных технологий	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния лаборатории	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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 столовой, шеф повара,
повара, кухонного рабочего**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Отсутствие замечаний к организации деятельности столовой, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений директора колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников, обучающихся	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
8	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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
механика**

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

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-смотрителя, слесаря ремонтника,
столяра, слесаря-сантехника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
подсобный рабочий**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Обеспечение сохранности имущества	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
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	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Учет и контроль использования материальных ценностей	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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
коменданта общежития**

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

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 машинистки, секретаря заочного отделения,
секретаря учебной части**

№ п/п	Критерии оценивания	Показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
I Организация работы с документами				
1	Прием и первичная обработка входящих документов	Соблюдение сроков исполнения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
		Оперативность, системность и качество ведения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
2	Организация доставки документов исполнителям	Соблюдение сроков исполнения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
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, зав филиалом
4	Обработка и отправка исходящих документов	Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
		Оперативность, системность и качество ведения документации	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
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, зав филиалом
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, зав филиалом

	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, зав филиалом
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, зав филиалом
		Печать служебных документов и других материалов	от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
IV Иные показатели деятельности				
1	Участие в программе развития колледжа		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
2	Предоставление информации для публичного отчета на различных сайтах		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
4	Эффективность и интенсивность труда		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом
5	Работа над созданием имиджа учреждения		от 10	Зам директора, гл. бухгалтер, зав филиалом,

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 архивариуса

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Обеспечение сохранности имущества.	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Недопущение факторов утраты документов, находящихся на хранении в архиве колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Качественное оформление и своевременная выдача архивных справок.	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Работа архивариуса с сотрудниками ОУ: выдача документов из архива по запросу, содействие в оформлении документов для сдачи в архив	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Соблюдение правил пожарной безопасности и норм техники безопасности.	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Учет и контроль использования материальных ценностей	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
9	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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
диспетчера образовательного учреждения**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации учебного процесса	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых колледжем	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Оказание организационно-методической помощи преподавателям и председателям ЦПК в подготовке к проведению открытых уроков с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и др.	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
8	Ведение информационно-справочной работы	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
9	Соблюдение сроков исполнения документации	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
10	Оперативность, системность и качество ведения документации	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
11	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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 общежитию**

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

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
сторожа, вахтера**

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

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, водителя автобуса**

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

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

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
электрогазосварщика**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Обеспечение сохранности имущества	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством
2	Отсутствие замечаний при осуществлении сварочных работ	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством
3	Качественная организация и контроль за проведением сварочных работ	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством
4	Учет и контроль использования материальных ценностей	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом, хозяйством

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
оператора котельной**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Поддержание чистоты и порядка на рабочем месте, проведение уборки в помещениях котельной	от 10	Зам директора, зав филиалом
2	Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации	от 10	Зам директора, зав филиалом
3	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования котельной	от 10	Зам директора, зав филиалом
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	от 10	Зам директора, зав филиалом
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	от 10	Зам директора, зав филиалом
7	Повышение профессиональных навыков, соблюдение инструкций по работе оборудования, четкие и уверенные действия в ходе проведения противаварийных тренировок и тревог	от 10	Зам директора, зав филиалом
8	Соблюдение температурного графика работы котлов	от 10	Зам директора, зав филиалом
9	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом
10	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом

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, раздатчика нефтепродуктов, весовщик**

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

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
гардеробщика**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Сохранность имущества и одежды студентов в гардеробе	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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 (руководитель структурного подразделения)
1	Соблюдение санитарных норм закреплённой территории на уровне СЭС	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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
медицинской сестры**

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

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, библиотекаря**

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

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 учебным хозяйством**

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Обеспечение сохранности имущества	до 50	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
2	Своевременное и качественное выполнение поручаемых работ на учебном хозяйстве	до 50	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
3	Своевременная подача заявок на приобретение товарно-материальных ценностей, на ремонт имущества, сдача отчетности	до 100	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	50	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
5	Учет и контроль использования материальных ценностей	до 30	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
6	Участие в программе развития колледжа	до 150	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
7	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом
8	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Зам директора, зав филиалом, зав. отделом

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 тракториста

№ п/п	Критерии и показатели оценки эффективности качества работы	Размер выплат в % к окладу	Ответственный за предоставления сведений (руководитель структурного подразделения)
1	Отсутствие замечаний к техническому, гигиеническому состоянию транспортных средств, гаражных боксов, территории.	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
2	Своевременная подготовка техники к работе, к постановке на хранение	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
3	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
4	Участие в программе развития колледжа	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
5	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
6	Качественная и своевременная проверка, и подготовка договоров, заявок и т.п.	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
7	Соблюдение норм расходов ГСМ	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
8	Эффективность и интенсивность труда	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством
9	Работа над созданием имиджа учреждения	от 10	Механик, зав филиалом, зам директора, зав. отделом, зав. учебным хозяйством

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%.