

Наименование: о критериях и показателях
оценки эффективности деятельности
работников ОБПОУ «ОАТ»

Дата введения : « 01 » октября 2017 г.

Рассмотрено
на Совете Техникума
протокол № 8 от «28» июня 2017 г.

Согласовано:
председатель первичной
профсоюзной организации ОБПОУ «ОАТ»
[подпись] Н.Н.Провоторов



Утверждаю:
Директор ОБПОУ «ОАТ»
[подпись] Ю.С. Парахин
приказ № 49 от «29» июня 2017 г.

Положение о критериях и показателях оценки эффективности деятельности работников ОБПОУ «ОАТ»

г. Обоянь, 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников ОБПОУ «ОАТ» 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 «ОАТ» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы; приказом Минтруда России от 13.05.2013 № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- 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 аграрный техникум» (далее-Техникум).

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 Техникума устанавливаются в процентах к должностным окладам.

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 Техникума.

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 Техникума 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 Техникума

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника в Техникуме создается Комиссия, состоящая из представителей

администрации Техникума, 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 Техникума.

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

2.4. Заместители руководителя и руководители структурных подразделений Техникума 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 Техникума оформляется протоколом заседания Комиссии.

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

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

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-методической работе, 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	до 30	Директор
2	Анализ и разработка нормативно правовой документации О.У.	до 50	Директор
3	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	до 50	Директор
4	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	до 50	Директор
5	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации учебного процесса	до 50	Директор
6	Информационное обновление сайта ОУ	до 50	Директор
7	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОУ не менее 90 %)	до 50	Директор
8	Наличие заявок работодателей на ВКР	до 100	Директор
9	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	до 30	Директор
10	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	до 50	Директор
11	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	до 30	Директор
12	Наличие наград, грантов (за исключением благодарственных писем) у педагогического коллектива учреждения	до 30	Директор
13	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часа (более 20%)	до 30	Директор
14	Результативность участия педагогов (мастеров производственного обучения) в конкурсах профессионального мастерства	до 50	Директор
15	Наличие соглашений о сотрудничестве с работодателями	до 100	Директор
16	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98%)	до 100	Директор
17	Участие в программе развития техникума	до 150	Директор

1	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Директор
19	Интенсивность работы в содействии обеспечения платных услуг, оказываемых техникумом	до 100	Директор
20	Оказание организационно-методической помощи преподавателям и председателям ЦПК в подготовке к проведению открытых уроков с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий	до 30	Директор
21	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и др.	до 50	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 учебно-воспитательной работе

№ 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	до 30	Директор
2	Анализ и разработка нормативно правовой документации О.У.	до 50	Директор
3	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	до 50	Директор
4	Отсутствие замечаний внешних проверок по организации воспитательного процесса	до 30	Директор
5	Информационное обновление сайта ОУ	до 50	Директор
6	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	до 30	Директор
7	Наличие наград, грантов (за исключением благодарственных писем) у педагогического коллектива учреждения	до 30	Директор
8	Участие в программе развития техникума	до 150	Директор
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Директор
10	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних	до 50	Директор
11	Положительная динамика успеваемости и посещаемости обучающихся	до 50	Директор
12	Организация воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	до 50	Директор
13	Доля учащихся, посещающих кружки и секции, созданные в учреждении (более 20%)	до 30	Директор
14	Наличие позитивных материалов об учреждении в СМИ	до 30	Директор
15	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98%)	до 100	Директор
16	Снижение уровня обучающихся, состоящих на учете в ИДН	до 50	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 административно-хозяйственной части**

№ 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	до 30	Директор
2	Качественная и своевременная проверка, и подготовка проектно-сметной смет Директор ной документации, договоров, заявок и т.п.	до 50	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	до 50	Директор
4	Информационное обновление сайта ОУ	до 50	Директор
5	Организация условий для выполнения текущего и капитального ремонтов	до 100	Директор
6	Своевременное исполнение предписаний надзорных органов . Своевременное выполнение предписаний	до 100	Директор
7	Участие в программе развития техникума	до 150	Директор
8	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Директор
9	Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	до 50	Директор
10	Содействие в проведении плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых активов	до 30	Директор
11	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (подготовка учреждения к новому учебному году)	до 50	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 отделением подготовки специалистов среднего звена,
заведующего отделением подготовки квалифицированных рабочих, служащих,
заведующего заочным отделением, заведующего вечерним отделением,
заведующего филиалом, 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	до 30	Директор
2	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	до 50	Директор
3	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	до 50	Директор
4	Информационное обновление сайта ОУ	до 50	Директор
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов (успеваемость по ОУ не менее 90 %)	до 30	Директор
6	Наличие на отделении студентов - победителей олимпиад, конкурсов и т. д. в городе, крае	до 30	Директор
7	Наличие на отделении призеров спортивных мероприятий в городе, крае	до 30	Директор
8	Наличие заявок работодателей на ВКР	до 100	Директор
9	Отсутствие неудовлетворительных оценок на ГИА по ОУ	до 30	Директор
10	Количество выпускников, получивших дипломы с отличием (свыше 11% от общей численности выполненного госзаказа)	до 50	Директор
11	Участие и результаты участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	до 30	Директор
12	Выполнение гос. задания ОУ (по факту исполнения не менее 98%)	до 100	Директор
13	Участие в программе развития техникума	до 150	Директор
14	Эффективность и интенсивность труда	До 150	Директор
15	Интенсивность работы в содействии обеспечения услуг, оказываемых техникумом	до 50	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**

№ 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	до 50	Директор
Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и автоматизированных программ, для организации бухгалтерского учета и отчетности		до 50	Директор	
Внедрение рациональной плановой и учетной документации, прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета.		до 50	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.	до 50	Директор
Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения.		до 50	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	до 100	Директор	
	Правильное и своевременное составление плана финансово-хозяйственной деятельности и отчета о его использовании.	до 50	Директор	
	Грамотное и своевременное составление внебюджетных средств по поступлениям доходов от иной приносящей доход деятельности. Качественное ведение учета внебюджетных поступлений.	до 50	Директор	

2.Формирование и своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, его имущественном положении	Своевременная и качественная 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	до 100	Директор
	Полное и своевременное использование запланированных внебюджетных средств	до 100	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.		до 50	Директор
2.Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов		до 50	Директор
IV. Иные показатели деятельности			
1	Своевременная разработка проектов локальных актов по установлению НСОТ, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов	до 50	Директор
2	За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении в сети интернет	до 50	Директор
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	до 50	Директор
4	Эффективность и интенсивность труда	до 150	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
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.	до 50	Главный бухгалтер
		Своевременное и правильное ведения регистров бухгалтерского учета	до 50	Главный бухгалтер
		Своевременная подготовка и сдача учетных документов в архив.	до 50	Главный бухгалтер
2.	Отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.	до 50	Главный бухгалтер
		Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения.	до 50	Главный бухгалтер
		Качественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей	до 50	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.	до 100	Главный бухгалтер
		Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.	до 100	Главный бухгалтер
		Своевременное использование нормативно-правовой базы регионального, федерального уровня.	до 50	Главный бухгалтер
III Предотвращение отрицательных результатов хозяйственной деятельности организации и выявление внутрихозяйственных резервов обеспечения ее финансовой устойчивости.				
1.	Своевременное составление и реализация плана		до 30	Главный бухгалтер

мероприятий по оптимизации бюджетных средств.			
2.Своевременный контроль за соблюдением принятых договорных обязательств		до 50	Главный бухгалтер
IV. Иные показатели деятельности			
1	Взаимозаменяемость бухгалтеров	до 50	Главный бухгалтер
2	Разработка внутренних локально-нормативных актов	до 50	Главный бухгалтер
5	Участие в программе развития техникума	до 100	Главный бухгалтер
6	Выполнение дополнительных поручений (не предусмотренных должностными обязанностями)	до 50	Главный бухгалтер
7	Эффективность и интенсивность труда	до 150	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**

№ 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	до 30	Зам директора по УПР, УР, АХЧ
2	Отсутствие фактов нарушения установленных сроков рассмотрения документов и подготовки правовых заключений по вопросам деятельности ОУ	до 50	Зам директора по УПР, УР, АХЧ
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, отсутствие обоснованных жалоб	до 30	Зам директора по УПР, УР, АХЧ
4	Соблюдение сроков, предусмотренных регламентом для выполнения поставленных задач (согласование договоров, закупочная деятельность)	до 50	Зам директора по УПР, УР, АХЧ
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УР, АХЧ
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УР, 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
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	до 30	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
2	Отсутствие случаев травматизма	до 30	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
3	Своевременная разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	до 30	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
4	Своевременное и качественное ведение документации	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
5	Своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
6	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
7	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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 отдела по развитию информационной системы и программного обеспечения,
ведущего программиста, 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	до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
2	Поддержка в актуальном состоянии лицензии на установленные программы, продукты. Прикладное программное обеспечение и антивирусные пакеты программ	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
3	Своевременная установка, наладка, монтаж и управление локально-вычислительной сети	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
4	Своевременный и качественный ремонт компьютерного оборудования	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Отсутствие нарушений в соблюдении мер информационной безопасности	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
7	Отсутствие обоснованных жалоб на состояние оборудования со стороны участников образовательного процесса	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, главный бухгалтер, зав филиалом, зав. отделением
8	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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..	до 50	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
2	Обеспечение контроля за соблюдением работниками правил техники безопасности.	до 30	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
3	Соблюдение порядка в гаражах и ангарах согласно требованиям санитарного контроля, охраны труда, пожарной и электробезопасности	до 50	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
5	Своевременный выпуск транспортных средств на линию.	до 30	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением

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 инспектор по кадрам**

№ 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 по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
2	Своевременное исполнение приказов и распоряжений директора техникума.	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
3	Качественное ведение документов (личные дела, личные карточки, трудовые книжки, трудовые договора, дополнительные соглашения, воинский учет, бронирование, листы временной нетрудоспособности)	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
4	Своевременное оформление приемы, переводы, увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
5	Своевременное предоставление запрашиваемой отчетности. Правильность оформление справок, служебных писем.	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
7	Учет и контроль использования материальных ценностей	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
8	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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
секретаря, секретаря машинистки,
секретаря заочного отделения,
секретаря учебной части, инспектора по кадрам**

№ 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	до 50 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, гл. бухгалтер, зав филиалом
		Оперативность, системность и качество ведения документации	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , гл. бухгалтер, зав филиалом
2	Организация доставки документов исполнителям	Соблюдение сроков исполнения документации	до 50 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , 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	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , гл. бухгалтер, зав филиалом
4	Обработка и отправка исходящих документов	Обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления ответов, отчетов на запросы вышестоящих организаций	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , гл. бухгалтер, зав филиалом
		Оперативность, системность и качество ведения документации	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , гл. бухгалтер, зав филиалом
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	до 50 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , гл. бухгалтер, зав филиалом
5	Организация работы по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные	Отсутствие замечаний по регистрации, учету, хранению и передаче в соответствующие структурные подразделения документов текущего делопроизводства	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, , гл. бухгалтер, зав филиалом

	подразделения документов текущего делопроизводства			
II Организация текущего хранения документов				
1	Проверка правильности оформления документов и отметки об их исполнении перед их формированием в дело для последующего хранения	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности техникума, делопроизводству	до 50 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом
2	Контроль правильного и своевременного распределения и подшивки документов в дела	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности техникума, делопроизводству	до 50 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, 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)	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом
		Печать служебных документов и других материалов	до 30 %	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
IV Иные показатели деятельности				
1	Участие в программе развития техникума		до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
2	Предоставление информации для публичного отчета на различных сайтах		до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом
3	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики		до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
4	Эффективность и интенсивность труда		до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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.	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
2	Недопущение факторов утраты документов, находящихся на хранении в архиве техникума.	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
3	Качественное оформление и своевременная выдача архивных справок.	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
4	Работа архивариуса с сотрудниками ОУ: выдача документов из архива по запросу, содействие в оформлении документов для сдачи в архив	До 100	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
5	Соблюдение правил пожарной безопасности и норм техники безопасности.	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Учет и контроль использования материальных ценностей	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
7	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
8	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Качественное проведение инвентаризации материальных ценностей	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарных норм	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
5	Отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ, обеспечение его сохранности	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
6	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
7	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Осуществление контроля за соблюдением проживающими в общежитии Правил внутреннего распорядка	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
5	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 50	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
2	Качественное обеспечение эстетического и гигиенического состояния лаборатории	до 30	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
3	Сохранность и поддержание в исправном состоянии оборудования, инструментов, приспособлений	до 30	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
4	Своевременное и качественное выполнение и оформление методических указаний для выполнения лабораторных и практических работ	до 50	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УР, зав филиалом, зав. отделением

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	до 50	Зам. директора по УПР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Своевременное предоставление и качественное заполнение отчетных документов, по ведению учебно-планирующей документации (КТП, отчетов по часам, журналов, ведомостей, зачетных книжек и др.)	до 50	Зам. директора по УПР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Проведение открытых уроков	до 100	Зам. директора по УМР
		Посещаемость обучающимися Выше 80%	до 50	Зам. директора по УР, зав. филиалом, зав. отделением
2	Организация самостоятельной работы обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) образовательной программы	Организация внеклассной работы (кружок, секция)	до 30	Зам. директора по УВР
		Проведение внеклассного мероприятия по преподаваемой дисциплине	до 50	Зам. директора по УМР, зав. филиалом, зав. отделением
		Участие обучающихся во внеклассных мероприятиях	до 20	Зам. директора по УВР, зав. филиалом, зав. отделением
3	Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся, в том числе подготовкой ВКР	Руководство проектом (по окончании проекта)	до 50	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Участие в проекте (по окончании проекта)	до 50	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Руководство ВКР	до 50	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
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	Успеваемость по дисциплине 90-100%	до 20	Зам. директора по УПР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Качество знаний по дисциплине 50% и выше	до 30	Зам. директора по УПР, УР, зав. филиалом, зав. отделением

	аттестации			
2	Оценка освоения образовательной программы при проведении ГИА	Средний балл ГИА не менее 4,0	до 50	Зам. директора по УПР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Выполнение ВКР по заявкам работодателя	до 100	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Трудоустройство выпускников	до 50	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
		Участие студентов в демонстрационном экзамене	до 100	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом, зав. отделением
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)	до 50	Зам. директора по УМР
		Организация работы с работодателем по реализации ФГОС	до 100	Зам. директора по УПР, УМР, УР, зав. филиалом
		Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций.	до 50	Зам. директора по УМР
IV Иные показатели деятельности				
1	Участие в программе развития техникума		до 150	Зам. директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав. филиалом, зав. отделением
3	Эффективность и интенсивность труда		до 150	Зам. директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав. филиалом, зав. отделением

Условия снижения компенсационные, стимулирующие и иные выплаты

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
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	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
2	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
3	Участие в коллективных педагогических проектах	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав отделением
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Организация воспитательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС	до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
7	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
8	Информационное обновление сайта ОУ	до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
2	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
3	Своевременный и качественный сбор и составление документации, способствующей успешному прохождению лицензирования, аккредитации, проверки и др.	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
4	Подготовка, методическая и документационная помощь: - преподавателям – участникам конкурсов и др. мероприятий	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Оказание организационно-методической помощи преподавателям и председателям ЦК в подготовке к проведению открытых уроков с использованием активных и интерактивных форм проведения занятий	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
7	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объеме не менее 72 часа и стажировок.	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
8	Информационное обновление сайта ОУ	до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
9	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном обществе. Наличие публикаций	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
10	Организация проведения открытых уроков (кл. часов) с применением педагогических технологий в соответствии с требованием ФГОС	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Информационное обновление сайта ОУ	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Снижение количества пропусков учебных занятий по неважным причинам в сравнении с предыдущим периодом	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
5	Повышение доли обучающихся достигших определенного уровня психической активности, работоспособности поведенческих навыков и т.д.	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
6	Участие в реализации мероприятий, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
7	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
8	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
9	Качественное проведение мероприятий, направленных на сохранение психического, соматического и социального благополучия обучающихся в процессе воспитания и обучения	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
10	Оказание своевременной консультативной помощи обучающимся, их родителям (лицам, их заменяющим), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
11	Снижение уровня обучающихся, состоящих на учете в ИДН	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением

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 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	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Работа по профилактике ЧС. Качественное проведение практических занятий и тренировка обучающихся по действиям в экстремальных ситуациях	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Своевременное исполнение инструкций и распоряжений по воинскому учету	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
5	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением

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 музыкального руководителя

№ 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	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Развитие индивидуальных музыкальных, творческих способностей обучающихся	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Профориентационная работа	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Подготовка победителей конкурсов художественной самодеятельности	до 100	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 100	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
2	Своевременный и качественный сбор и составление документации о библиотечном фонде в рамках лицензирования, аккредитации и др.	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
3	Участие в коллективных педагогических проектах	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Пополнение электронной библиотеки в соответствии с требованиями	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
7	Проведение внеурочных мероприятий со студентами (3 меропр.), акций, способствующих развитию библиотеки	до 50	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
8	Выступление на методических мероприятиях (педагогических, семинарах) с обзорами литературы, по методической теме	до 30	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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
фельдшера, 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	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Организация систематической работы по проведению медицинских осмотров	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Своевременное и качественное выполнение профилактических и лечебно-диагностических процедур	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Организация санитарно-гигиенической работы по укреплению здоровья. Профилактике заболеваний и пропаганда здорового образа жизни	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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-смотрителя, слесаря ремонтника,
столяра, слесаря-сантехника**

№ 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 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
2	Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов и систем	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
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	до 100	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
4	Учет и контроль использования материальных ценностей	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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
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	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
2	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
3	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	до 20	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
7	Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
8	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
2	Своевременное, обслуживание электроприборов, приборов освещения и т.п	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
3	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	до 20	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
7	Работа по ремонту и восстановлению электроприборов и оборудования	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
8	Бесперебойная работа электросети техникума	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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.	до 50	Механик, зав филиалом, зам директора по УПР
2	Создание условий для осуществления перевозок на транспорте	до 30	Механик, зав филиалом, зам директора по УПР
3	Безаварийное вождение	до 30	Механик, зав филиалом, зам директора по УПР
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	до 50	Механик, зам директора по АХЧ, зав филиалом
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	до 20	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
7	Качественная и своевременная проверка, и подготовка договоров, заявок и т.п.	до 30	Механик, зам директора по АХЧ, зав филиалом
8	Соблюдение норм расходов ГСМ	до 100	Механик, зам директора по АХЧ, зав филиалом
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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
сварщика**

№ 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 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
2	Отсутствие замечаний при осуществлении сварочных работ	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
3	Качественная организация и контроль за проведением сварочных работ	до 100	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
4	Учет и контроль использования материальных ценностей	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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, слесаря по контролю измерительными приборами и автоматике**

№ 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	до 20	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
2	Своевременное, полное и аккуратное ведение рабочей документации	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
3	Ответственное отношение к сохранности технического оборудования котельной	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
4	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	до 20	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
7	Повышение профессиональных навыков, соблюдение инструкций по работе оборудования, четкие и уверенные действия в ходе проведения противоаварийных тренировок и тревог	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
8	Соблюдение температурного графика работы котлов	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом,
9	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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**

№ 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	до 50	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
2	Отсутствие замечаний по учету и хранению ТМЦ	до 30	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие замечаний по ведению отчетной документации по движению ТМЦ	до 50	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением
5	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УР, АХЧ зав филиалом, зав. отделением

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
шеф повара, заведующего столовой,
повара, кухонного работника**

№ 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 техникума	до 50	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
2	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	до 30	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	до 30	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
4	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников, обучающихся	до 50	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
5	Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии	до 30	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
6	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
7	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением

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
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	до 30	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
2	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса и культуры поведения	до 30	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие замечаний, обоснованных жалоб	до 30	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
4	Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности, соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка	до 50	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
5	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением
6	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ зав филиалом, зав. отделением

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**

№ 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	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
5	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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 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	до 50	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
2	Качественный контроль пропускной системы в учебном корпусе	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
3	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	до 30	Зам директора по УПР, УР, УВР зав филиалом, зав. отделением
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, зав филиалом, зав. отделением
5	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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 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 по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
2	Своевременное и качественное выполнение поручаемых работ на учебном хозяйстве	до 50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
3	Своевременная подача заявок на приобретение товарно-материальных ценностей, на ремонт имущества, сдача отчетности	до 100	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	50	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
5	Учет и контроль использования материальных ценностей	до 30	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
7	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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.	до 50	Механик, зав филиалом, зам директора по УПР
2	Своевременная подготовка техники к работе, к постановке на хранение	до 30	Механик, зав филиалом, зам директора по УПР
3	Обеспечение сохранности имущества, ТМЦ	до 50	Механик, зам директора по АХЧ, зав филиалом
4	Участие в программе развития техникума	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
5	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение профессиональной этики	до 20	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением
6	Качественная и своевременная проверка, и подготовка договоров, заявок и т.п.	до 30	Механик, зам директора по АХЧ, зав филиалом
7	Соблюдение норм расходов ГСМ	до 100	Механик, зам директора по АХЧ, зав филиалом
8	Эффективность и интенсивность труда	до 150	Зам директора по УПР, УМР, УР, УВР, АХЧ, зав филиалом, зав. отделением

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%.