

Управление образования и науки Тамбовской области  
Тамбовское областное государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



Н.Ф. Шуваев

Протокол № 29 от « 15 » июня 2017 года



УТВЕРЖДАЮ

Директор ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова»



П.Е. Макаров

Приказ № 346 от « 15 » июня 2017 года



## ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях и показателях эффективности деятельности  
по должности служащие, рабочие и порядке их применения в  
ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях и показателях эффективности деятельности по должностям служащие, рабочие и порядке их применения в ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об оплате труда работников колледжа и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат для работников колледжа.

1.2. 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 надбавки за результативность и качество работы по организации деятельности колледжа выплачиваются по результатам работы работников.

1.3. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности категории служащих 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. Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы работников

2.1. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается ежеквартально.

2.2. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением рабочей комиссии в отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда. Директор может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного работника для реализации уставных задач колледжа.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполненной обязательной части.

2.4. Оценочный лист на служащих, рабочих - в графе балл показателя заполняется сотрудником колледжа исходя из собственной оценки эффективности работы; в графе фактический балл показателя - заполняется руководителем подразделения, зав. АХЧ.

2.5. Установленные размеры оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы оформляются протоколом комиссии с последующим изданием приказа директором колледжа.

## Критерии и показатели эффективности деятельности заведующего административно-хозяйственной частью

Наименование критериев	Наименование показателей	Схема расчета	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Высокое качество и своевременная подготовка, организация и проведение ремонтных работ в колледже 0-10% 1.2. Своевременное предотвращение аварийных ситуаций, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок 0-10% 1.3. Обеспечение всех требований санитарно-гигиенических правил и норм, соблюдение техники безопасности в зданиях колледжа 0-10% 1.4. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-20% (1б-2б)	

	1.5.Своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогического персонала по обслуживанию кабинетов 0-10% 1.6.Отсутствие замечаний по итогам проверок 0-20%		
2. Инновационная деятельность	2.1.Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3.Уровень профессионального мастерства	3.1.Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10% 3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10% 3.3.Личное представление опыта работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
4.Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности библиотекаря

Наименование критериев	Наименование показателей	Схема расчета	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Совершенствование процесса работы по сетевому взаимодействию с библиотеками города для вовлечения обучающихся в исследовательскую деятельность 10%	При наличии данных показателей устанавливается	

	<p>1.2. Организация и проведение бесед, утренников, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию обучающихся 0-10%</p> <p>1.3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%</p>	стимулирующая надбавка в размере 10%-20% (1-2б)	
2. Инновационная деятельность	<p>2.1. Создание презентаций, роликов, слайд-шоу для пропаганды железнодорожных профессий, МЧС, здорового образа жизни и патриотического воспитания с использованием возможностей информационных технологий-10%</p> <p>2.2. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах 0-10%</p> <p>2.3. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10%</p>	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профессионального мастерства	<p>3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10%</p> <p>3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10%</p> <p>3.3. Личное представление опыта работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%</p>	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	<p>4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10%</p> <p>4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5%</p> <p>4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5%</p> <p>4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10%</p> <p>4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10%</p> <p>4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%</p>	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

## Критерии и показатели эффективности деятельности экономиста

Наименование критериев	Наименование показателей	Схема расчета	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Участие в разработке и последующем уточнении учетной бюджетной и налоговой политики исходя из структуры и особенностей деятельности колледжа 0-10% 1.2. Качество финансовой документации по курируемым вопросам 0-10% 1.3. Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности со стороны контролирующих органов 0-20% 1.4. Отсутствие замечаний к составленному плану финансово-хозяйственной деятельности на очередной год с учетом ежеквартальных корректировок 0-10% 1.5. Участие в проведении экономического анализа с целью выявления резервов, осуществления режима экономии-0-10% 1.6. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20% 1.7. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-20% (1-2б)	
2. Инновационная деятельность	2.1. Разработка и реализация нововведений в учреждении по финансово-экономическим вопросам-10% 2.2. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10% 2.3. Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10% 3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая	
	3.3. Личное представление опыта бухгалтерской работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%	надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в раз-	

	<p>4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10%</p> <p>4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10%</p> <p>4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%</p>	<p>мере 5%-10% (0,5-16)</p>	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности бухгалтера

Наименование критериев	Наименование показателей	Схема расчета	
1. Качество выполняемых работ	<p>1.1. Участие в разработке и последующем уточнении учетной бюджетной и налоговой политики исходя из структуры и особенностей деятельности колледжа 0-10%</p> <p>1.2. Качество и полнота оформления финансовой документации по курируемым вопросам 0-10%</p> <p>1.3. Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности со стороны контролирующих органов 0-20%</p> <p>1.4. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг 0-20%</p> <p>1.5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%</p>	<p>При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-16)</p>	
2. Инновационная деятельность	<p>2.1. Разработка и реализация нововведений в учреждении по финансово-экономическим вопросам-10%</p> <p>2.2. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10%</p> <p>2.3. Прогнозирование тенденций изменения ситуаций финансовой политики для корректировки финансовой стратегии колледжа 0-10%</p>	<p>При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -16</p>	
3. Уровень профессионального мастерства	<p>3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10%</p> <p>3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10%</p>	<p>При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая</p>	

	3.3. Личное представление опыта бухгалтерской работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%	надбавка в размере 10% - 1б	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности кассира

Наименование критериев	Наименование показателей	Схема расчета	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Своевременность и достоверность обработки первичной документации 0-10% 1.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности со стороны контролирующих органов 0-20% 1.3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-20% (1-2б)	
2. За интенсивность и высокие результаты в работе	2.1. Увеличение объема работы в связи с развитием внебюджетной деятельности-10% 2.2. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10% 2.3. Интенсивность труда при выполнении ответственных и срочных работ в отчетные периоды, гибкость рабочего графика-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профес-	3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10%	При наличии	

сионального мастера	3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10% 3.3. Личное представление опыта бухгалтерской работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10	данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -16	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-16)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности специалиста по кадрам

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Качество оформления кадровой документации по курируемому вопросу 0 -30% 1.2. Расширение сферы деятельности в связи с увеличением штата сотрудников 0 -30% 1.3. Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование 0-10% 1.4. Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников 0-20% 1.5. Организация и контроль кадрового процесса совместно с центром занятости, военкоматами и администрациями города и области 0-10% 1.6. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -16	



2. Инновационная деятельность	2.1. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу (электронный документооборот) 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10% 3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10% 3.3. Интенсивность труда при выполнении ответственных и срочных работ в отчетные периоды, гибкость рабочего графика-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности секретаря учебной части

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. 1. Качество выполняемых работ	1.1. Качество оформления документации по курируемому вопросу-10% 1.2. Расширение сферы деятельности в связи с увеличением контингента обучающихся-10% 1.3. Создание банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование 0-10% 1.4. Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам проверок 0-20% 1.5. Выполнение разовых, особо важных, сложных	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-20% (1-	

	работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%	2б)	
2. Инновационная деятельность	2.1. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу (электронный документооборот) 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10% 3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10% 3.3. Интенсивность труда при выполнении ответственных и срочных работ в отчетные периоды, гибкость рабочего графика-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности инженера по охране труда

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Участие в разработке и реализации локальной документации по улучшению условий и охраны труда-10% 1.2. Своевременное проведение вводных инструктажей по охране труда с вновь принимаемы	При наличии данных показателей устанавливается стиму	

	<p>1.ми на работу, командировочными, обучающимися 0-20%</p> <p>1.3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам проверок 0-20%</p> <p>1.4. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%</p> <p>1.5. Контроль за своевременностью выдачи работникам СИЗ-10%</p>	<p>лирующая надбавка в размере 10%-20% (1-2б)</p>	
2. Инновационная деятельность	<p>2.1.Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10%</p>	<p>При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б</p>	
3.Уровень профессионального мастерства	<p>3.1.Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10%</p> <p>3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10%</p> <p>3.3.Личное представление опыта работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%</p>	<p>При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б</p>	
4.Трудовая и исполнительская дисциплина	<p>4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10%</p> <p>4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5%</p> <p>4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5%</p> <p>4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10%</p> <p>4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10%</p> <p>4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%</p>	<p>При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)</p>	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			- 0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1

## Критерии и показатели эффективности деятельности программиста

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Качественная работа операционной системы персональных компьютеров 0-10% 1.2. Качество обслуживания принтеров, организация своевременного и качественного ремонта техники через сервисные центры, с которыми заключены договоры о техническом обслуживании 0-10% 1.3. Обеспечение качественной, бесперебойной работы локальной сети 0-10% 1.4. Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам проверок 0-20% 1.5. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20% 1.6. Разработка и внедрение системы автоматизированной проверки правильности программ-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
2. Инновационная деятельность	2.1. Участие в реализации нововведений в колледже по курируемому вопросу-10% 2.2. Осуществление сопровождение внедренных программ и программных средств-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10% 3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10% 3.3. Личное представление опыта работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	

	(спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%		
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			- 0,5x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			-0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			-0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности по должности медицинская сестра

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	1.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся 0-10% 1.2. Выполнение дополнительного объема работ 0-10% 1.3. Большой контингент обучающихся 0- 10% 1.4. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20% 1.5. Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам проверок 0-20%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10% 3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10% 3.3. Личное представление опыта работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1

Несвоевременное оформление и качество отчетной документации	-0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее	-0,5x1

### Критерии и показатели эффективности деятельности по должности менеджер

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	<p>1.1. Координация и контроль работы по формированию смет, дефектных ведомостей при проведении текущего ремонта хозяйственным способом 0-20%</p> <p>1.2. Своевременность исполнения договорных обязательств по питанию обучающихся НПО-10%</p> <p>1.3. Отсутствие замечаний контролирующих органов по итогам проверок 0-20%</p> <p>1.4. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-20%</p> <p>1.5. Координация и контроль по закупкам товаров, работ, услуг в соответствии с законом 44-ФЗ, 223-ФЗ 0-20%</p>	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-20% (1-2 б)	
3. Уровень профессионального мастерства	<p>3.1. Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы, в том числе дистанционные, и т.д.) 0-10%</p> <p>3.2. Использование работником информационно-коммуникационных технологий в своей деятельности для повышения ее качества 0-10%</p> <p>3.3. Личное представление опыта работы образовательного учреждения на городских, областных, всероссийских, совещаниях, собраниях за предыдущий период 0-10%</p>	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10% -1б	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	<p>4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10%</p> <p>4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5%</p> <p>4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5%</p> <p>4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10%</p> <p>4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10%</p> <p>4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%</p>	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			-0,5x1

Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее	-0,5x1
---	--------

**Критерии и показатели эффективности деятельности по должности водитель легкового автомобиля**

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	1. Своевременное устранение повреждений и неисправностей автомобиля 0-10% 1.2. Сохранность и исправность автомобиля 0-20% 1.3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-30%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-30% - (1-3б)	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Высокая интенсивность труда, влияющая на сокращение сроков выполнения задания 0-40% 3.2. Соблюдение правил дорожного движения и правильная эксплуатация автомобиля 0-30%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 30%-40% - (3-4б)	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			-0,5x1

**Критерии и показатели эффективности деятельности по должности водитель легкового автомобиля**

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
------------------------	--------------------------	---------------------	--

1. Качество выполняемых работ	1. Своевременное устранение повреждений и неисправностей автомобиля 0-10% 1.2. Сохранность и исправность автомобиля 0-20% 1.3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 0-30%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-30% - (1-3б)	
3. Уровень профессионального мастерства	3.1. Высокая интенсивность труда, влияющая на сокращение сроков выполнения задания 0-40% 3.2. Соблюдение правил дорожного движения и правильная эксплуатация автомобиля 0-30%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 10%-30% - (1-3б)	
4. Трудовая и исполнительская дисциплина	4.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 4.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 4.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 4.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 4.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 4.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			-0,5x1

**Критерии и показатели эффективности деятельности по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник**

Наименование критериев	Наименование показателей	Значение показателя	
1. Качество выполняемых работ	1.1 Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения колледжа в исправном состоянии 0-30% 1.2. Своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам персонала колледжа 0-10% 1.3. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере	



	должностными обязанностями 0-20%	10%-30% (1-3б)	
2.Уровень профессионального мастерства	2.1. Высокая интенсивность труда, влияющая на сокращение сроков выполнения задания 0-40%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 40% -4б	
3.Трудовая и исполнительская дисциплина	3.1. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка 0-10% 3.2. Отсутствие нарушений сроков и качества исполнения поручений и распоряжений директора колледжа 0-5% 3.3. Отсутствие листов нетрудоспособности в течение квартала 0-5% 3.4. Соблюдение работником правил и норм здорового образа жизни, отсутствие вредных привычек 0-10% 3.5. Умение предотвратить и (или) выйти из создавшейся конфликтной ситуации 0-10% 3.6. Степень общественного участия – личное участие работника в различных мероприятиях (спортивного, духовного, культурно – развлекательного и иного характера), где защищает честь колледжа, проявляя собственную инициативу в интересах коллектива колледжа 0-10%	При наличии данных показателей устанавливается стимулирующая надбавка в размере 5%-10% (0,5-1б)	
Наличие административного взыскания			- 1x1
Несвоевременное оформление и качество отчетной документации			-0,5x1
Создание конфликтной ситуации и неумение выйти из нее			-0,5x1