

Первичная  
профсоюзная организация НТПК №2

Председатель

*Е.Р.*

Е.Р. Низкова

«*28*» *декабря* 2017 г.



ГБПОУ СО «Нижнетагильский  
педагогический колледж №2»

Директор

*Г.Л.*

Г.Л. Сибирякова

«*28*» *декабря* 2017 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
О ВНЕСЕНИИ ДОПОЛНЕНИЙ (ИЗМЕНЕНИЙ)  
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2016-2018 ГОДЫ

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Свердловской области

«Нижнетагильский педагогический колледж №2»

Принято на собрании работников  
Протокол № *113* от «*28*» *января* 2017 г.



г. Нижний Тагил

В соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП « Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» и приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 г. №514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» внести изменение в коллективный договор, а именно:

- Приложение №3 «Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников по квалификационным группам» заменить новым Приложением №3 «Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работников по квалификационным группам» (прилагается);

- Приложение № 5 «Положение об оценке эффективности деятельности работников» заменить новым Приложением № 5 «Положение об оценке эффективности деятельности работников» (прилагается).


Приложение №3  
к Коллективному договору ГБПОУ СО  
«Нижнетагильский педагогический колледж № 2»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ СО «Нижнетагильский  
педагогический колледж № 2»

  
Е.Р. Низкова  
Протокол № 37 от  
« 28 » декабря 2017 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ СО  
«Нижнетагильский  
педагогический колледж № 2»

  
Г.Л. Сибирякова  
« 28 » декабря 2017 г.



**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (ТАРИФНЫХ СТАВОК)**  
**РАБОТНИКОВ**  
ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж № 2»  
по квалификационным группам  
**с 01.01.2018 г.**

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должность</i>	<i>Размер должностного оклада (тарифной ставки) (руб.)</i>
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	<b>11000</b>
3 квалификационный уровень	воспитатель общежития, методист, педагог-психолог	<b>11000</b>
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	<b>11000</b>

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений**

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должность</i>	<i>Размер должностного оклада (руб.)</i>
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	заведующий отделением, заведующий методическим кабинетом, заведующий отделом, заведующий педагогической практикой,	<b>10400</b>

	<b>руководитель программы дополнительного образования детей дошкольного возраста</b>	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	<b>заведующий хозяйством</b>	<b>10400</b>
3 квалификационный уровень	<b>заведующий общежитием, заведующий столовой</b>	<b>10400</b>

### 3. Профессиональная квалификационная группа должностей служащих

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должность</i>	<i>Размер должностного оклада (руб.)</i>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>архивариус, дежурный по общежитию, калькулятор, комендант, секретарь</b>	<b>9500</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>лаборант</b>	<b>9500</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>бухгалтер, документовед, инженер-энергетик, программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист, электроник, юрисконсульт</b>	<b>10400</b>

### 4. Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должность</i>	<i>Размер должностного оклада (руб.)</i>
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»		
4 квалификационный уровень	<b>фельдшер</b>	<b>10400</b>

### 5. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должность</i>	<i>Размер должностного оклада (руб.)</i>
	<b>библиотекарь</b>	<b>10400</b>

### 6. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных профессий рабочих

<i>Квалификационные уровни</i>	<i>Должность (профессия)</i>	<i>Размер оклада (руб.)</i>
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>вахтер, гардеробщик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории</b>	<b>9500</b>
	<b>кладовщик, кухонный рабочий</b>	<b>9500</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	<b>плотник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик</b>	<b>9500</b>
	<b>повар</b>	<b>9500</b>
	<b>водитель</b>	<b>10400</b>
2 квалификационный уровень	<b>слесарь-ремонтник</b>	<b>9500</b>

Приложение № 5  
к Коллективному договору ГБПОУ СО  
«Нижнетагильский педагогический колледж № 2»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Первичной  
профессиональной организации  
ГБПОУ СО «Нижнетагильский  
педагогический колледж № 2»



Е.Р. Низкова

« 28 » декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБПОУ СО «Нижнетагильский  
педагогический колледж № 2»



Г.Л. Сибирякова

« 28 » декабря 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оценке эффективности деятельности работников ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж №2» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом президента от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 года № 792-р, Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», реализацией Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р, Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 года N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности», Планом мероприятий («Дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2014-2018 годы, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 года № 223-ПП «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области, методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности, Постановлением Правительства Свердловской области №708-ПП от 12.10.2016 г. «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Коллективным договором ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2» на 2016-2018г.г..

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений показателей эффективности деятельности работника.

1.3. Значение показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2» Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

- 1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов эффективности деятельности каждого работника и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.
- 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:
- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
  - обеспечение внешней экспертной оценки труда;
  - усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества профессиональной деятельности.

1.6. Настоящее положение ориентировано на выявление профессиональных качеств работников, способствующих повышению эффективности деятельности, авторитета и имиджа учреждения, направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2».

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников**

2.4. Настоящим Положением определяются размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ.

2.5. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.6. Положение распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2».

2.7. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит выполнение критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работника за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2». Работники представляют отчеты о результатах своей деятельности за квартал в соответствии с критериями и показателями, отраженными в настоящем Положении.

2.8. Подтверждением оценки результативности деятельности работников служит наличие профессиональных достижений в деятельности, результата обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни колледжа.

2.9. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в колледже приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией работников ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2» создается комиссия в количестве 5 человек. Срок полномочий комиссии – один год.

2.7. Функции комиссии:

- определяет фонд стимулирующих выплат ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2»;
- оценивает выполнение показателей эффективности деятельности работников в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности;
- определяет размер стимулирующих выплат работникам учреждения по утвержденным показателям и критериям;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;

-оформляет решение комиссии протоколом.

2.8. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.9. Комиссия **ежеквартально** на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с показателями и критериями, установленными для соответствующей группы работников.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией протоколом, объявляются работникам для ознакомления.

2.11. Работники имеют право вносить свои предложения в комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки показателей и критериев в случаях некорректного изложения, занижения или неучтенной значимости вида деятельности, а также исключением критериев, потерявших актуальность.

### **3. Порядок определения стимулирующих выплат**

2.10. Для определения размера выплат стимулирующего характера комиссия проводит подсчет процентов за отчетный период. Размер конкретной выплаты работнику устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (окладу), тарифной ставке и утверждается приказом директора.

2.11. Установленные выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в равных долях в следующем квартале за фактически отработанное время и учитываются в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

3.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по решению комиссии с учетом их работы в ГБПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж №2» за фактически отработанный период времени.

### **4. Заключительное положение**

4.1. Положение вступает в силу с **01.01.2018 г.**

4.2. Положение подлежит переутверждению при внесении изменений и (или) дополнений в него.



## 1. Показатели эффективности деятельности заместителей директора

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Создание и реализация управленческих проектов, направленных на развитие учреждения	10
	1.2. Развитие коллегиального управления организацией (проведение пед.советов, совета обучающихся, комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по разрешению трудовых споров)	10
	1.3. Организация профориентационной работы среди обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателей (программа проведения мероприятий)	10
	1.4. Организация работы по внедрению мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной подготовки обучающихся (семинары, конференции, олимпиады, открытые занятия, фестивали, конкурсы), а также по разработке методических материалов для данных мероприятий	10
	1.5. Подготовка и реализация государственного задания	10
	1.6. Сохранение контингента обучающихся	10
	1.7. Ведение (курирование) раздела информационного сайта учреждения, его своевременное обновление. Информирование общественности о деятельности учреждения через информационные ресурсы	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного и воспитательного процессов в организации	10
	2.2. Работа по поддержанию морально-психологического климата в коллективе работников и обучающихся, отсутствие обоснованных претензий обучающихся, родителей, работников	10
	2.3. Обеспечение доли выпускников очной формы обучения, трудоустроившихся по полученной специальности в первый год после окончания организации (не менее 70%) <i>(оценивается в 1 квартале)</i>	10
	2.4. Обеспечение доли обучающихся (не менее 100% от общего количества обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию <i>(оценивается во 2 квартале)</i>	10
	2.5. Своевременное и качественное выполнение контрольных цифр приема в организацию <i>(оценивается в 3 квартале)</i>	10
	2.6. Наличие результатов взаимодействия организации с социальными партнерами по разработке содержания образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО и профессиональных стандартов (не менее 70% программ) <i>(оценивается в 4 квартале)</i>	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Участие в подготовке и реализации государственного задания	10
	1.2. Внедрение и применение прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля	15
	1.3. Инициирование и участие в реализации новых направлений деятельности колледжа	15
	1.4. Обеспечение сохранности документации и защиты информации по бухгалтерскому учету	15
	1.5. Ведение (курирование) раздела информационного сайта учреждения, его своевременное обновление	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Качественное выполнение функций государственного заказчика, а также качественная подготовка аукционной (конкурсной) документации и отсутствие фактов нарушения законодательства при размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для государственных нужд	10
	2.2. Соблюдение установленных сроков уплаты налогов, сборов и взносов, предоставление своевременной отчетности	10
	2.3. Отсутствие замечаний от вышестоящих и контролирурующих органов	15

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности заведующих отделением

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Выполнение задач и мероприятий, определенных программой развития колледжа, годовым планом работы	15
	1.2. Оперативное реагирование на внештатные ситуации, требующие незамедлительного решения	10
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты	10
	1.4. Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению	10
	1.5. Инициирование и участие в реализации новых направлений деятельности колледжа	15
	1.6. Ведение (курирование) раздела информационного сайта учреждения, его своевременное обновление	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Высокий уровень организации работы структурного подразделения	10
	2.2. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.3. Систематический контроль за соблюдением трудовой дисциплины подчиненными сотрудниками	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности заведующего столовой

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Оперативное реагирование на внештатные ситуации, требующие незамедлительного принятия решения	20
	1.2. Предотвращение хищения имущества, оперативность действий при ЧС, проведение мероприятий по сохранности имущества	10
	1.3. Результативность и инициативность в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	10
	1.4. Ежеквартальная смена блюд 10-ти дневного меню	10
	1.5. Подготовка ОУ к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Соблюдение режима экономии, рациональное использование материалов	10
	2.2. Высокий уровень организации работы структурного подразделения в соответствии с СанПин	10
	2.3. Систематический контроль за соблюдением трудовой дисциплины подчиненными сотрудниками	10
	2.4. Эффективный контроль за содержанием закрепленной территории в соответствии с нормативными требованиями (соответствие нормам СанПин, ТБ и ПБ)	10

Максимальный размер выплат – 100%

**Показатели эффективности деятельности  
заведующего общежитием, заведующего хозяйством**

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Оперативное реагирование на внештатные ситуации, требующие незамедлительного принятия решения	20
	1.2. Предотвращение хищения имущества, оперативность действий при ЧС, проведение мероприятий по сохранности имущества	10
	1.3. Качественное выполнение хозяйственных работ в соответствии с планированием	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Качественное планирование хозяйственной деятельности: проведение работ по качественной подготовке к новому учебному году; своевременное планирование закупок и приобретение товаров в соответствии с планированием	20
	2.2. Высокий уровень организации работы структурного подразделения	10
	2.3. Соблюдение режима экономии, рациональное использование материалов	10
	2.4. Эффективный контроль за содержанием закрепленной территории в соответствии с нормативными требованиями (соответствие нормам СанПин, ТБ, ПБ)	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности преподавателя

Направления	Показатели и критерии эффективности деятельности	Значение показателя (% от тарифной ставки)
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	5
	1.2. Участие в конференциях, семинарах, конкурсах: -Городской уровень - (в том числе уровень ОУ) -Окружной уровень: -Областной уровень: -Всероссийский уровень: -Международный уровень:	5 10 15 20 25
	1.3. Подготовка участников и победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов и др.: -Городской уровень - (в том числе уровень ОУ) -Окружной уровень: -Областной уровень: -Всероссийский уровень: -Международный уровень:	5 10 15 20 25
	1.4. Подготовка и качественное проведение мастер-классов, открытых занятий, олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и других мероприятий -Городской уровень - (в том числе уровень ОУ) -Окружной уровень: -Областной уровень: -Всероссийский уровень: -Международный уровень:	5 10 15 20 25
	1.5. Организация и проведение дополнительных воспитательных мероприятий, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (в том числе внеучебных мероприятий) -Городской уровень - (в том числе уровень ОУ) -Окружной уровень: -Областной уровень: -Всероссийский уровень: -Международный уровень:	5 10 15 20 25
	1.6. Профориентационная работа среди	5

	обучающихся общеобразовательных организаций с привлечением работодателей	
	1.7. Разработка и внедрение учебно-методических комплексов по реализации дистанционного обучения.	5
	1.8. Выполнение функций куратора в группах первого и последнего года обучения	5
	1.9. Работа с обучающимися, имеющими отклонения в здоровье, лицами с ОВЗ и инвалидами.	5
	1.10. Ведение (курирование) раздела информационного сайта учреждения, его своевременное обновление	5
	1.11. Работа с обучающимися из социально-неблагополучных семей, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	5
2. Качество выполняемой работы	2.1. Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы	5
	2.2. Высокое качество руководства учебной и производственной практикой.	5
	2.3. Высокое качество руководства рефератами, проектами, курсовыми работами и ВКР.	5
	2.4. Качество освоения обучающимися учебных программ по результатам промежуточной и итоговой аттестации: -100% успевающих студентов по дисциплине от количества обучающихся в группе	5
	-100% успевающих студентов по дисциплине от количества обучающихся в группе и 50% обучающихся имеющих результат «4» и «5»	10
	-100% успевающих студентов по дисциплине от количества обучающихся в группе и 30% обучающихся имеющих результат «4» и «5»	15
	2.5. Сохранение контингента обучающихся (кроме выбывших в академический отпуск)	5
	2.6. Контроль за посещаемостью учебных занятий обучающимися (позитивная динамика пропуска занятий без уважительной причины)	5
2.7. Своевременное и качественное ведение и предоставлении документации (заполнение учебных журналов, планов работы, статистических сведений, отчетов, аналитической информации)	5	

### Показатели эффективности деятельности методиста

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные и другие ресурсы	10
	1.2. Осуществление методической работы по развитию профессиональной компетенции работников (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне образовательной организации	20
	1.3. Обеспечение методического сопровождения обновления программ профессиональной подготовки специалистов среднего звена в соответствии с требованиями ФГОС СПО (в том числе программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, фондов оценочных средств, учебно-методической документации)	20
	1.4. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, педагогический и методический советы)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы	20
	2.2. Своевременное и качественное ведение и предоставление документации	10

Максимальный размер выплат – 100%



### Показатели эффективности деятельности педагога-организатора, педагога дополнительного образования

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Обеспечение доли обучающихся (не менее 90% от общего количества обучающихся), вовлеченных во внеучебную, проектную деятельность	20
	1.2. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах по направлениям внеучебной деятельности	10
	1.3. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов и других мероприятий	15
	1.4. Организация и проведение мероприятий по направлениям внеучебной деятельности, реализации проектов колледжа с привлечением социальных партнеров	15
	1.5. Информирование общественности о деятельности образовательной организации по направлениям внеучебной деятельности и ее качестве через электронные ресурсы (обновление содержания сайта не менее 1 раза в месяц) и другие информационные ресурсы	10
	1.6. Привлечение к досуговой деятельности обучающихся из социально-неблагополучных семей, обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжа (педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.)	10
	2.2. Своевременное и качественное ведение и предоставлении документации (заполнение журналов, планов работы, статистических сведений, отчетов, аналитической информации)	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности педагога-психолога

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Наличие результатов проведения мероприятий по направлениям психологического сопровождения обучающихся и преподавателей в образовательном учреждении	20
	1.2. Наличие результатов взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по организации и проведению профилактических мероприятий с обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей	20
	1.3. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (совет учреждения, педагогический и методический советы)	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы	20
	2.2. Снижение количества студентов, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков студентами занятий без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10
	2.3. Своевременное и качественное ведение и предоставление документации	10
	2.4. Сохранение контингента обучающихся	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.2. Подготовка и качественное проведение мастер-классов, открытых занятий, олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых и других мероприятий	20
	1.2. Высокий уровень организации взаимодействия с социальными партнерами	20
	1.3 Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с обучающимися во время образовательного процесса	10
	1.4. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах по направлению деятельности ОБЖ	20
	1.5. Создание элементов образовательной инфраструктуры в кабинете ОБЖ	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные отзывы	10
	2.2. Своевременное и качественное ведение и предоставление документации	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности руководителя физического воспитания

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Участие обучающихся в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, районных, городских конкурсах, проектах и соревнованиях по физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности	20
	1.2. Организация и проведение международных, всероссийских, межрегиональных, областных, городских, районных, колледжных конкурсов, проектов и соревнований по физкультурно-оздоровительной и спортивной деятельности	20
	1.3. Обеспечение доли обучающихся, в том числе из социально-неблагополучных семей (не менее 90% от общего количества обучающихся), вовлеченных в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельность	20
	1.4. Информирование общественности о деятельности образовательной организации и ее качестве через электронные и другие информационные ресурсы	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Своевременное и качественное ведение и предоставление документации	10
	2.2. Сохранение контингента обучающихся	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности социального педагога

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Организация и проведение работы с обучающимися, имеющими отклонения в здоровье, лицами с ОВЗ, инвалидами	20
	1.2. Организация и проведение профилактических мероприятий с обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей с привлечением социальных партнеров	20
	1.3. Участие в работе общественных органов управления образовательной организацией (педагогический и методический советы, комиссия по профилактике правонарушений)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Снижение количества студентов, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, занятий без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10
	2.2. Своевременное и качественное ведение и предоставление документации	10
	2.3. Информирование общественности	10
	2.4. Сохранение контингента обучающихся	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности воспитателя общежития

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Наличие результатов организации и проведения работы с обучающимися из социально-неблагополучных семей, из числа детей- сирот, детей, оставшихся без попечения родителей	10
	1.2. Участие в конференциях, семинарах, конкурсах	15
	1.3. Высокий уровень организации и проведения воспитательных мероприятий с обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей	15
	1.4. Отсутствие правонарушений, самовольных уходов из общежития, совершенных обучающимися, в том числе обучающимися из социально-неблагополучных семей за отчетный период	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	10
	2.2. Своевременное и качественное предоставление аналитической документации	10
	2.3. Сохранение контингента обучающихся, проживающих в общежитии	10
	2.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности дежурного по общежитию

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Отсутствие нарушений пропускного режима, порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	20
	1.2. Отсутствие правонарушений, самовольных уходов обучающихся из общежития	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке общежития к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, санитарно-гигиенических норм, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### **Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений, уборщика территории (общезития)**

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Строгое соблюдение установленных санитарных норм и правил	20
	1.2. Сохранность инвентаря, рациональное использование материалов	20
	1.3. Участие в ремонтных работах или благоустройстве территории	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке общежития к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%



### Показатели эффективности деятельности экономиста, бухгалтера

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Эффективное ведение бухгалтерского учета в соответствии с законодательством, установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	20
	1.2. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.3. Своевременность и полнота отражения хозяйственных операций	20
	1.4. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Своевременное предоставление отчетной документации	10
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений ТБ, ПБ, трудовой дисциплины	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности документоведа, секретаря, лаборанта

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	20
	1.2. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты	20
	1.3. Своевременное выполнение заданий руководителя в установленные сроки	20
	1.4. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Своевременное предоставление отчетной документации	10
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений ТБ, ПБ, трудовой дисциплины	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности юрисконсульта, специалиста по кадрам

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Ведение документооборота в соответствии с установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	20
	1.2. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.3. Ведение (курирование) раздела информационного сайта учреждения, его своевременное обновление	20
	1.4. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Своевременное предоставление отчетной документации	10
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений ТБ, ПБ, трудовой дисциплины	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Обеспечение режима безопасности в образовательном учреждении (отсутствие нарушений сотрудниками ППБ, санитарно-гигиенического режима, случаев травматизма)	20
	1.2. Реализация мероприятий по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательном учреждении	10
	1.3. Предотвращение хищения имущества, оперативность действий при ЧС	20
	1.4. Высокий уровень организации взаимодействия образовательного учреждения с социальными партнерами по обеспечению пожарной, антитеррористической безопасности обучающихся в образовательном учреждении	10
	1.5. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты	20
2. Качество выполняемой работы	2.1 Своевременное предоставление отчетной документации	10
	2.2 Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений ТБ, ПБ, трудовой дисциплины	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности программиста, электроника

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Обеспечение содержания оборудования и техники учреждения в исправном состоянии	10
	1.2. Своевременное и качественное заполнение электронных баз данных	10
	1.3. Техническое сопровождение организации и проведения мероприятий различных уровней (конкурсы профессионального мастерства, семинары, курсы, методические объединения) на уровне Свердловской области, Уральского Федерального округа, Российской Федерации	15
	1.4. Внедрение и обслуживание новых информационных систем	15
	1.5. Обеспечение бесперебойной деятельности сайта учреждения, его своевременное обновление	20
	1.6. Обновление и обслуживание локальной вычислительной сети и сети Интернет	10
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение режима экономии используемых средств	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности библиотекаря

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Отсутствие фактов нарушений в библиотеке (утери документов, книг, повреждение материалов, инвентаря, имущества библиотеки по вине работника)	20
	1.2. Высокая читательская активность обучающихся, сохранность библиотечного фонда, введение и эксплуатация электронной базы данных библиотечного фонда	20
	1.3. Систематическое оформление тематических выставок	20
	1.4. Организация и проведение колледжных, городских, областных конкурсов, проектов и других мероприятий	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях библиотеки колледжа	10
	2.2. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности фельдшера

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Оперативное реагирование на внештатные ситуации, требующие незамедлительного принятия решения	20
	1.2. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по функционированию медицинского пункта	20
	1.3. Помощь в организации и участие в мероприятиях, направленных на пропаганду здорового образа жизни	10
	1.4. Организация санитарно-просветительской работы среди сотрудников	15
	1.5. Использование ПК, создание электронной базы данных, систематизация медицинских данных обучающихся и сотрудников	15
2. Качество выполняемой работы	2.1. Своевременное и качественное ведение и предоставлении документации (заполнение журналов, планов работы, статистических сведений, отчетов, аналитической информации)	10
	2.2. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности повара

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Соблюдение технологии приготовления, культуры обслуживания, качество и разнообразие блюд, увеличение количества качественной продукции, производимой за единицу времени	20
	1.2. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.3. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализации по улучшению обслуживания клиентов столовой	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1 Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2 Соблюдение требований ТБ, ППБ, санитарно-гигиенических норм, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%



### Показатели эффективности деятельности калькулятора

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Высокая культура обслуживания, систематическое пополнение картотеки новыми блюдами, увеличение количества качественной продукции, производимой за единицу времени	20
	1.2. Принятие во внимание управленческой иерархии и использование принципов эффективной деятельности на каждой ее ступени	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, санитарно-гигиенических норм, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Строгое соблюдение установленных санитарных норм и правил	20
	1.2. Сохранность инвентаря, рациональное использование материалов	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1 Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2 Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности инженера-энергетика

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от должностного оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Организация работ и ведение технической документации в соответствии с законодательством, установленными стандартами, соблюдение сроков и отсутствие ошибок в оформлении документации	20
	1.2. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.3. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализация по решению существующих проблем	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Своевременное предоставление отчетной документации	20
	2.2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, вышестоящих и контролирующих органов, нарушений ТБ, ПБ, трудовой дисциплины	20

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности кладовщика

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Обеспечение сохранности имущества и оборудования	20
	1.2. Участие в ремонтных работах или благоустройстве территории	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, санитарно-гигиенических норм, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности водителя

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Отсутствие аварийных ситуаций, нарушений ПДД, наличия неисправного оборудования, техники и инвентаря (по вине работника)	20
	1.2. Участие в ремонтных работах или благоустройстве территории	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности слесаря-сантехника, слесаря-электрика, плотника, слесаря-ремонтника

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Оперативное выполнение ремонтных и аварийных работ	20
	1.2. Проявление инициативы, внесение предложений и их реализации по решению существующих проблем	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году <i>(оценивается в 3 квартале)</i>	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности сторожа, вахтера

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Отсутствие нарушений пропускного режима, порчи (потери) имущества учреждения во время дежурства	20
	1.2. Участие в ремонтных работах или благоустройстве территории	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году ( <i>оценивается в 3 квартале</i> )	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%

### Показатели эффективности деятельности гардеробщика

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.1. Отсутствие нарушений обслуживания обучающихся, порчи (потери) имущества и вещей, принятых на хранение	20
	1.2. Участие в ремонтных работах или благоустройстве территории	20
	1.3. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей, если за эти работы не были установлены надбавки, доплаты.	20
	1.4. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году ( <i>оценивается в 3 квартале</i> )	20
2. Качество выполняемой работы	2.1. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.2. Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%



### Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений, уборщика территории

<i>Направления</i>	<i>Показатели и критерии эффективности деятельности</i>	<i>Значение показателя (% от оклада)</i>
1. Интенсивность и высокие результаты работы	1.5. Строгое соблюдение установленных санитарных норм и правил	20
	1.6. Сохранность инвентаря, рациональное использование материалов	20
	1.7. Участие в ремонтных работах или благоустройстве территории	20
	1.8. Участие в выполнении дополнительных работ по подготовке колледжа к новому учебному году (оценивается в 3 квартале)	20
2. Качество выполняемой работы	2.3. Отсутствие обоснованных претензий на некачественное исполнение должностных обязанностей	10
	2.4. Соблюдение требований ТБ, ППБ, режима экономии и бережливости	10

Максимальный размер выплат – 100%