

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
«Педагогический колледж» г. Орска
(ГАПОУ «Педколледж» г. Орска)

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска
Г.Н. Левашова

« 31 » августа 2015г.

Принят Общим собранием коллектива
Протокол № 8 от
« 31 » августа 2015г.

Положение,
регламентирующее оценку эффективности деятельности работников
ГАПОУ «Педколледж» г. Орска

**КОНТРОЛЬНЫЙ
ЭКЗЕМПЛЯР**

Экз. № _____



1 Общие положения

1.1 Настоящее положение (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации,
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 года № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

- Устава ГАПОУ «Педколледжа» г. Орска;
- локальных нормативных актов образовательного учреждения;
- ГОСТ ISO 9001-2011

и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2 Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, являются достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3 Цель оценки результативности 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 образовательного учреждения.

1.4 Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества их деятельности.

1.5 Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности обучающихся и



направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2 Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов

2.1 Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2 Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности.

2.3 Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из: заместителей директора по учебной, воспитательной, научно-методической работе, производственной практике, председателя профсоюзной организации колледжа, представителя от педагогического состава, заведующих кафедрами, юриста.

2.4 Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором и согласованного с профсоюзной организацией образовательного учреждения.

2.5 Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6 Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7 В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагоги передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы (Приложение А), содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.8 Определяются следующие отчетные периоды:



- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь – итоги первого полугодия (*выплаты производятся с 1 февраля по 30 июня*);

- февраль, март, апрель, май, июнь – итоги второго полугодия (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 января*).

2.10 Комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.11 Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов (порядок и сроки рассмотрения оценочных листов приведены для примера):

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода (до 10 января и 10 июня соответственно);

- комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;

- 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.12 Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период за каждый показатель.

2.13 Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.14 В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15 Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.16 В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по рассмотрению трудовых споров образовательного учреждения.

2.17 Критерии оценки эффективности деятельности педагогов:



№	Критерии оценки и показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка преподавателя	Оценка комиссии														
1. Учебно-методическая деятельность																		
1	Успеваемость (средний показатель по преподаваемым предметам)	100% - 3 балла; 99-98% - 2 балла; 98-95% - 1 балл; менее 95% - 0 баллов																
2	Качество обучения (средний балл по преподаваемым предметам)	4,0 – 5,0 – 3 балла 3,5 – 3,9 – 2 балла 3 – 3,4 – 1 балл																
3	Количество преподаваемых учебных дисциплин	1-3 дисциплины – 1 балл 4-6 дисциплин – 2 балла 7-9 дисциплин – 3 балла																
4	Наличие УМК преподаваемых дисциплин, ПМ, МДК	За каждый УМКД: Да – 2; Частично – 1; Нет - 0																
5	Результативность участия в контрольных срезах (в том числе министерских)	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Успеваемость</td> <td>98-100%</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>95-97%</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>до 95%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Качество</td> <td>выше 55%</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>47-54%</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>до 40%</td> <td>0</td> </tr> </table>	Успеваемость	98-100%	4	95-97%	2	до 95%	0	Качество	выше 55%	3	47-54%	2	до 40%	0		
Успеваемость	98-100%	4																
	95-97%	2																
	до 95%	0																
Качество	выше 55%	3																
	47-54%	2																
	до 40%	0																
6	Организация экзамена (квалификационного) ответственным лицом согласно приказу директора колледжа	10 баллов																
7	Руководство курсовыми работами	За защищенные КР: успеваемость 100% - 3 балла средний балл выше 4,0 – 3 балла																
8	Руководство выпускными квалификационными работами	За защищенные ВКР: успеваемость 100% - 3 балла средний балл выше 4,0 – 3 балла																
9	Использование и создание электронных образовательных ресурсов (электронный учебник, тестирование на компьютере, электронный УМК)	За каждый электронный ресурс, созданный преподавателем – 3 балла																
10	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, творческих отчетов, мастер-классов, презентация опыта, конференций	федеральный уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл.																
11	Членство преподавателей во временных творческих объединениях	Да – 2 балла Нет – 0 баллов																
12	Написание и издание учебно-методических пособий	Да – 3 балла Нет – 0 баллов																
13	Результативность участия подготовленных студентов в конкурсах и олимпиадах по учебным дисциплинам и профессиональным модулям	<table border="1"> <tr> <td>уровень</td> <td>победа</td> <td>участие</td> </tr> <tr> <td>Междун/ Федер.</td> <td>4 балла</td> <td>3 балла</td> </tr> <tr> <td>Регион/ город</td> <td>3 балла</td> <td>2 балла</td> </tr> <tr> <td>колледж</td> <td>2 балла</td> <td>1 балл</td> </tr> </table>	уровень	победа	участие	Междун/ Федер.	4 балла	3 балла	Регион/ город	3 балла	2 балла	колледж	2 балла	1 балл				
уровень	победа	участие																
Междун/ Федер.	4 балла	3 балла																
Регион/ город	3 балла	2 балла																
колледж	2 балла	1 балл																
14	Презентация результатов	международный уровень – 5 баллов;																



№	Критерии оценки и показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка преподавателя	Оценка комиссии
	исследовательской деятельности преподавателя в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня (тезисы, статья в журнале, в научном сборнике)	<i>федеральный уровень – 4 балла; региональный уровень – 3 балла; муниципальный уровень – 2 балла; уровень учреждения – 1 балл.</i>		
2. Воспитательная деятельность преподавателя				
15	Проведение внеурочных открытых мероприятий на уровне колледжа	За каждое мероприятие - 5 баллов		
16	Результативность участия в общественных мероприятиях (спартакиадах, слетах, конкурсах, спортивных соревнованиях и др.)	<i>уровень</i>	<i>победа</i>	<i>участие</i>
		<i>Междун/ Федер.</i>	4 балла	3 балла
		<i>Регион/ город</i>	3 балла	2 балла
		<i>Колледж</i>	2 балла	1 балл
17	Призовые места (I, II, III) студентов группы и группы в спортивно-массовых мероприятиях колледжа (для классных руководителей)	За каждое мероприятие - 1 балл		
18	Отсутствие пропусков учебных занятий без уважительной причины у студентов группы (для классных руководителей групп)	5 баллов		
19	Сохранность контингента (для классных руководителей групп)	<i>Отсутствие отчисленных за неуспеваемость и непосещаемость – 5 баллов</i>		
3. Соблюдение исполнительской дисциплины				
20	Своевременная сдача планирующей и отчетной документации (все виды планирования и отчетов)	<i>Соблюдение сроков сдачи документов – 1 балл</i>		
21	Соответствие журналов учебных занятий, внеаудиторной самостоятельной работы, педагогической практики в части требований к их заполнению	<i>Отсутствие замечаний – 3 балла</i>		
22	Своевременное устранение несоответствий по результатам аудита	<i>Соблюдение сроков устранения несоответствий (в полном объеме) - 1 балл</i>		
23	Победа преподавателя в конкурсах на уровне учреждения (смотри кабинетов, УМКД, учебно-методической продукции и т.д.)	<i>Победитель (I место) – 5 баллов Призер (II и III место) – 3 балла</i>		
24	Взаимопосещаемость уроков	<i>1 урок – 1 балл</i>		
25	Отсутствие пропусков без уважительной причины в	1балл		



№	Критерии оценки и показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка преподавателя	Оценка комиссии
	мероприятиях колледжа (педагогических советах, семинарах, НПК и т.д.)			
4. Профорientационная работа				
26	Участие в работе по привлечению абитуриентов для обучения в колледже	1 балл		
Итого:				

3 Перечень критериев оценки эффективности деятельности других категорий работников

3.1 Перечень критериев оценки эффективности деятельности социального педагога:

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Позитивные результаты деятельности социального педагога	Отсутствие правонарушений со стороны студентов Отсутствие преступлений со стороны студентов
2.	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних из группы риска	до 50%% 50 - 100%
3.	Эффективная организация работы Совета профилактики	
4.	Включенность в методическую работу	Разработка авторских программ элективных курсов, факультативов, кружков, социальных проектов и т.д.
5.	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	- российский уровень - Областной уровень - Городской уровень - уровень колледжа
6.	Наличие обобщенного опыта работы	- российский уровень - областной уровень - городской уровень - уровень колледжа
7.	Признание высокого профессионализма социального педагога	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, коллег и студентов на неправомерные действия социального педагога
8.	Взаимодействие с субъектами профилактики	Эффективное взаимодействие: - с КДН - с ПДН - отдел опеки и попечительства - наркологическая служба



3.2 Перечень критериев оценки эффективности деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	
1.	Позитивные результаты деятельности	Высокий уровень адаптации первокурсников к новым условиям обучения	80-100% 60-79% 50-59%
2.	Внедрение современных информационных технологий	- Использование компьютерных программ в диагностике и коррекционно-развивающей деятельности; - Использование мультимедийных продуктов в работе со студентами, их родителями, педагогами	использует систематически использует периодически
		<u>Активное взаимодействие:</u> с администрацией колледжа с классными руководителями преподавателями-предметниками воспитателем общежития	
3.	Профессиональные достижения	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства	всероссийский уровень областной уровень городской уровень
		Наличие публикаций	всероссийский уровень областной уровень Соответствующие баллы устанавливаются за каждую публикацию и суммируются
		Наличие обобщенного опыта работы	областной уровень городской уровень уровень колледжа
4.	Включенность в методическую работу	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	всероссийский уровень областной уровень городской уровень уровень колледжа При неоднократном участии в мероприятиях по одной теме могут устанавливаться дополнительные баллы, по разным темам – суммируются
		Разработка программ элективных курсов, факультативов, кружков и т.д. Разработка коррекционно-развивающих программ	региональный банк данных муниципальный банк данных
5.	Признание высокого профессионализма педагога-психолога обучающимися и их родителями	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога-психолога со стороны родителей	при наличии позитивных отзывов.



3.3 Перечень критериев оценки эффективности деятельности руководителей структурных подразделений: заместителей директора по учебной, воспитательной, научно-методической работе, по производственной практике, заместителя директора по информатизации:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ol style="list-style-type: none">1. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебно-воспитательный процесс, административное управление колледжем, социальное обеспечение деятельности колледжа, административное делопроизводство.2. Выполнение плана внутриколледжного контроля, плана учебной и воспитательной работы.3. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.4. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа.5. Сохранение контингента студентов.6. Эффективность организации различных форм внеурочной работы.7. Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства.8. Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) на городском, областном, всероссийском уровне.9. Наличие собственных публикаций.10. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.11. Развитие кадрового состава колледжа.12. Организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа.
2.	За качество выполняемых работ	<ol style="list-style-type: none">1. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжем (научно-методический совет, педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.).2. Качество стратегического планирования и инициативность.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none">1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик).4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.



6. Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.4 Перечень критериев оценки эффективности деятельности воспитателя общежития:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ol style="list-style-type: none">1. Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.2. Эффективная работа с родителями студентов.3. Эффективное взаимодействие с классными руководителями, заведующими отделений, социальным педагогом, педагогом-психологом.4. Отсутствие правонарушений студентов, зафиксированных правоохранительными органами.5. Участие студентов общежития в профильных конкурсах (на лучшую комнату, кухню и т.д.).
2.	За качество выполняемых работ	<ol style="list-style-type: none">1. Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка.2. Использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных), новых форм организации воспитательного процесса.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.4. Организация эффективной работы по пропаганде здорового образа жизни среди студентов.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none">1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик).4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.6. Участие в течение года в выполнении важных мероприятий.

3.5 Перечень критериев оценки эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала и работников, занимающих должности служащих:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ol style="list-style-type: none">1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий.2. Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.



		3. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебно-воспитательный процесс, социальное обеспечение деятельности колледжа, делопроизводство.
2.	За качество выполняемых работ	1.Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка. 2.Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно- гигиенических норм, культуры образовательной среды. 3.Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа. 4. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы. 5.Соблюдение установленных сроков выполнения работ. 6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
3.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет	Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности: при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1; при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2; при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). 2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности. 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик). 4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа. 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. 6.Участие в течение года в выполнении важных работ, мероприятий.

3.6 Перечень критериев оценки эффективности деятельности библиотечных работников:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года. 2. Пополнение фонда библиотеки методической, художественной и отраслевой литературой на печатных и электронных носителях согласно нормам пополнения фондов библиотек (не менее 5% от общего количества фонда). 3. Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда (сохранность 80 -100 %). 4. Выполнение плана подписки. 5. Внедрение информационных технологий в практику работы библиотеки. 6. Включенность в методическую работу колледжа (участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.).
2.	За качество	1.Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка.



	выполняемых работ	2. Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды. 3. Качественная организация и проведение мероприятий, выставок, направленных на формирование информационной культуры студентов. 4. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы. 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
3.	За стаж непрерывной работы, выслугу лет	Персональный повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности: при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,1; при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2; при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). 2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности. 3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик). 4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа. 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. 6. Участие в течение года в мероприятиях колледжа.

3.7 Перечень критериев оценки эффективности деятельности общеотраслевых профессий рабочих:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Участие в выполнении важных работ, мероприятий. 2. Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа. 3. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа.
2.	За качество выполняемых работ	1. Выполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка. 2. Соблюдение требований техники безопасности, правил пожарной безопасности, режима экономии и бережливости, санитарно-гигиенических норм, культуры образовательной среды. 3. Соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работы. 4. Соблюдение установленных сроков выполнения работ. 5. Отсутствие дефектов при выполнении работы. 6. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.



3.	За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается рабочим колледжа, которым в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Всем рабочим колледжа, тарифицированным по 9 разряду ЕТКС и выше устанавливается повышающий коэффициент к окладу. Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и рабочим, тарифицированным по 9 разряду ЕТКС и выше – до 0,2.
4.	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). 2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности (достижение и превышение плановых и нормативных показателей). 3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик, освоение и работа со сложным оборудованием). 4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса колледжа. 5. Участие в течение года в выполнении важных работ.

3.8 Перечень критериев оценки эффективности деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа. 2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. 3. Внедрение инновационных процессов и новых технологий в хозяйственное обслуживание колледжа, административное управление колледжем. 4. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. 5. Развитие кадрового состава колледжа. 6. Организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа.
2.	За качество выполняемых работ	1. Качество стратегического планирования и инициативность. 2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 3. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). 2. За достижение высоких результатов в конкретном виде



		<p>деятельности.</p> <p>3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик).</p> <p>4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа.</p> <p>5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.</p> <p>6. Участие в течение года в выполнении важных работ, мероприятий.</p> <p>7. Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p>
--	--	---

3.9 Перечень критериев оценки эффективности деятельности главного бухгалтера, бухгалтера материального стола, бухгалтера-расчетчика:

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Критерии
Главный бухгалтер		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ol style="list-style-type: none">1. Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности колледжа.2. Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов.3. Своевременный контроль законности, своевременности, правильности оформления документов.4. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.5. Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат.6. Соблюдение коммуникативной культуры.7. Оказание работникам колледжа методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа.8. Отсутствие жалоб со стороны студентов, родителей, работников колледжа.
2.	За качество выполняемых работ	<ol style="list-style-type: none">1. Качество стратегического планирования и инициативность.2. Качественное и своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин.3. Качественное ведение документации.4. Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил.5. Соблюдение правила безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники.6. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ol style="list-style-type: none">1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора).2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности.3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных



		методик). 4.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности колледжа. 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. 6. Участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
Бухгалтер материального стола		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективная организация бухучета товарно-материальных ценностей колледжа. 2. Своевременный контроль за сохранностью имущества колледжа. 3. Своевременность произведения начислений и перечислений платежей. 4. Своевременный контроль за составлением отчетов материально-ответственными лицами. 5. Соблюдение правил хранения документов строгой отчетности.
2.	За качество выполняемых работ	1. Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств. 2. Качественное ведение документации. 3. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. 4. Соблюдение правила безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники. 5. Соблюдение противопожарных и санитарных правил.
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). 2. Достижение высоких результатов в конкретном виде деятельности. 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик). 4.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности колледжа. 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
Бухгалтер-расчетчик		
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективная организация бухучета расчетов заработной платы работников колледжа и студенческих стипендий. 2. Своевременность произведения расчетов и платежных обязательств. 3. Оказание работникам колледжа методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа.
2.	За качество выполняемых работ	1. Качественное ведение документации. 2. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности. 3. Соблюдение правила безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники. 4. Соблюдение противопожарных и санитарных правил.
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны директора). 2. Достижение высоких результатов в конкретном виде



	деятельности. 3.Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик). 4.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности колледжа. 5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.
--	---

РАЗРАБОТАЛ

Юрисконсульт

Специалист по кадрам

Е.С. Самошкин

Ю.В. Громыко

СОГЛАСОВАНО

Первичная профсоюзная
организация преподавателей и
сотрудников колледжа

Менеджер по качеству

И.А.Сулейманов

Ю.В.Тимошенко