

Приложение № 1
к приказу ТОГАПОУ «Тамбовский
бизнес-колледж»
от «11» января 2017 г. № 5

ПОЛОЖЕНИЕ

**о рейтинговой оценке деятельности работников
ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж»**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение составлено в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Методическими рекомендациями управления образования и науки Тамбовской области по разработке показателей эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников.
- Приказом управления образования и науки области от 05.09.2014 № 2375 "О внесении изменений в приказ управления образования и науки области от 26.06.2013 № 1886 "Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей."
- Приказом управления образования и науки области от 26.06.2013 № 1886 "Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей."
- Рекомендациями управления труда и занятости населения Тамбовской области по оформлению трудовых отношений при введении эффективного контракта.
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях.
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».
- Положением об оплате труда работников ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж» и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат работникам колледжа.

1.2. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического и иного труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности и деятельности по улучшению условий образовательного процесса.

1.4. 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.

1.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы сотрудников осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности профессиональной образовательной организации, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику образовательного учреждения;

- измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической либо иной деятельности.

2.2. Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.3. Рекомендуемые примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников, а также критерии их оценки приведены в приложениях к настоящему положению.

2.4. В установленные приказом руководителя ОУ сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают непосредственному руководителю материалы с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность. Руководители заполняют оценочный лист на каждого работника и представляют его на заседании Комиссии.

2.5. Определяются следующие отчетные периоды:

- I - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - *(выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);*

- II - январь, февраль, март, апрель, май, июнь - *(выплаты производятся с 1 января по 1 июля)*

2.6. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.7. Комиссия рассматривает оценочные листы педагогических работников и составляет итоговый протокол.

2.8. Установленные размеры оценки выполнения критериев и показателей эффективности оформляются приказом директора колледжа на основании протокола Комиссии.

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- оценочные листы сдаются в Комиссию до 15 января (или 15 сентября);

- Комиссия рассматривает представленные материалы;

- после 25 числа приказ о выплате стимулирующей надбавки передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.10. Работники ОУ имеют право вносить свои предложения в работу Комиссии по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.11. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на Педагогическом Совете и утверждаются приказом директора.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет общей суммы баллов, полученных всеми работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника.

3.2. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно.

3.3. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании», Правил внутреннего трудового распорядка, Устава образовательного учреждения;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- по письменному заявлению работника.

4.2. Решение об уменьшении или снятии стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть принято только Комиссией и оформляется приказом директора.

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в учреждении.

5. Критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников.

5.1. Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера преподавателям:

№	Направление деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Кол-во баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Учебно-методическая деятельность педагогических работников	1.1. Успеваемость (по преподаваемым дисциплинам)	100% 96-99% 90-95% 85-89% 80-84% 70-79% Менее 70%	3 0 -2 -3 -4 -5 -10
		1.2. Успеваемость в группе (для классных руководителей)	100% 96-99%	3 0
		1.3. Качество обучения (средний балл по преподаваемым предметам)	4,0 – 5,0 3,5 – 3,9	2 1
		1.4. Наличие методических разработок, созданных самостоятельно преподавателем в соответствии с требованиями к оформлению МР (за отчетный период)	По факту (регулярное использование)	До 2
		1.5. Создание и использование электронных образовательных ресурсов (тестирование на ПК, презентации к урокам и т.д.) Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	По факту (регулярное использование)	До 2
		1.6. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в работе городских конференций, круглых столов, семинаров	Федеральный уровень Региональный (городской) уровень Районный (лицейский) уровень	3 2 1
		1.7. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	Федеральный уровень: участие победа Региональный (городской) уровень: участие победа Районный (лицейский): победа	1 4 1 3 2
		1.8. Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, презентация результатов педагогической деятельности в виде публикаций <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	Федеральный уровень: участие победа Региональный (городской) уровень: участие победа	1 3 1 2

			Районный (лицейский): победа	1
		1.9. Руководство методической комиссией	Наличие отчетной документации	До 5
2.	Участие в учебно-воспитательной работе	2.1. Сохранность контингента обучающихся в группе (для классных руководителей)	За каждого отчисленного по неуважительной причине	-5
		2.2. Посещаемость обучающихся (для классных руководителей)	Менее 50%	-10
			50-59%	-5
			60-69%	0
			70-79%	1
			80-89%	2
		90-100%	5	
2.3. Организация и проведение внеклассных мероприятий в группе, участие группы в субботниках, трудовых акциях, митингах, демонстрациях	Регулярное участие	До 2		
2.4. Работа по профилактике асоциального и девиантного поведения: 1) мероприятия по первичной профилактике для группы (беседы, инструктажи) индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на учете в ОДН или на общелицейском учете снятие с учета в ОДН в течение отчетного периода отсутствие правонарушений у обучающихся группы 2) наличие правонарушений, совершенных обучающимися группы	По факту	До 2		
	За каждое правонарушение	-2		
2.5. Активная профориентационная работа	По факту	До 3		
2.6. Классное руководство (за каждую группу)	Наличие планируемой и отчетной документации по прикрепленной группе	До 5		
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины	3.1. Сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи Качество оформления документации	До 3
		3.2. Санитарное состояние закрепленных кабинетов	Отсутствие замечаний	1
		3.3. Стажировка (для преподавателей специальных дисциплин)	Подтверждение документом	2
4.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей.			От -10 до +10

**Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера
руководителя физического воспитания**

№	Направление деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Кол-во баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Учебно-методическая деятельность мастеров производственного обучения	1.1. Успеваемость (по каждой прикрепленной группе)	100% 90-99% 80-89% 60-79% Менее 60%	4 0 -1 -10 -20
		1.2. Качество обучения (средний балл для мастеров, ведущих учебную практику в мастерских)	4,0 – 5,0 3,5 – 3,9	3 2
		1.3. Трудоустройство выпускников, в том числе на производственную практику	100% 90-99% Менее 90%	2 1 -5
		1.4. Наличие методических разработок, созданных самостоятельно преподавателем в соответствии с требованиями к оформлению МР (за отчетный период)	По факту (регулярное использование)	До 2
		1.5. Создание и использование электронных образовательных ресурсов (тестирование на ПК, презентации к урокам п/о и т.д.) Наличие сайта педагога для использования элементов дистанционного обучения	По факту (регулярное использование)	До 2
		1.6. Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в работе городских конференций, круглых столов, семинаров	Федеральный уровень Региональный (городской) уровень Районный (лицейский) уровень	3 2 1
		1.7. Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства	Региональный (городской) уровень: Районный (лицейский):	3 2
		1.8. Участие мастера в профессиональных конкурсах, презентация результатов педагогической деятельности в виде публикаций <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	Федеральный уровень: участие победа Региональный уровень: (городской) уровень: участие победа Районный (лицейский): победа	1 3 1 2 1

		1.9.Результативность подготовленных мастером п/о обучающихся в конкурсах профессионального мастерства <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	Федеральный уровень: участие победа Региональный (городской) уровень: участие победа Районный (лицейский): победа	3 5 1 3 1
2.	Участие в учебно-воспитательной работе	2.1.Сохранность контингента обучающихся в группе (по каждой закрепленной группе)	За каждого отчисленного по неуважительной причине	-5
		2.2.Посещаемость обучающихся (по каждой закрепленной группе)	Менее 50% 50-59% 60-69% 70-79% 80-89% 90-100%	-15 -5 0 1 2 5
		2.3.Работа по профилактике асоциального и девиантного поведения: 1) мероприятия по первичной профилактике для группы (беседы, инструктажи) индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на учете в ОДН или на общелицейском учете снятие с учета в ОДН в течение отчетного периода отсутствие правонарушений у обучающихся группы 2) наличие правонарушений, совершенных обучающимися группы	По факту За каждое правонарушение	До 2 -2
		2.4.Активная профориентационная работа	По факту	До 2
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины	3.1.Сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи Качество оформления документации	До 2
		3.2.Санитарное состояние закрепленных мастерских	Отсутствие замечаний	1
		3.3.Оформление портфолио, обучающихся и группы	За качественное и своевременное оформление за каждую группу	До 5
		3.4. Стажировка (один раз в три года)	Подтверждение документом	2
		3.5.Дежурство по лицу (столовой)	По факту	До 3

4.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей.	От -10 до +10
----	--	---------------

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **заведующего хозяйством**

№	Направление деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Кол-во баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Санитарно-гигиенические условия учреждения	1.1. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения, организация пропускного режима в ОУ Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений и территорий	До 5
		1.2. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом Интенсивность и напряженность труда Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей	По факту	До 5
		1.3. Уровень исполнительской и финансовой дисциплины	Отсутствие замечаний	2
		1.4. Стаж работы в данном учреждении (на данной должности)	Менее 3 лет От 3 до 5 лет От 5 до 10 лет Более 10 лет	1 2 3 4
		1.5. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в профессиональной области, публичные выступления или доклады в средствах массовой информации, на семинарах, круглых столах и т.д. <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	За каждую публикацию, выступление Федеральный уровень: Региональный (городской) уровень:	5 3
		1.6. Создание и развитие связей образовательного учреждения с другими организациями.	Наличие договоров о сотрудничестве	До 5
		1.7. Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств	По факту	До 5

2.	Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств, осуществление государственных закупок, работ, услуг	2.1. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в ОУ. Соблюдение норм охраны труда, пожарной и электробезопасности.	По факту	До 2
		2.2. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.	По факту	До 5
		2.3. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, качество подготовки и организации ремонтных работ.	По факту	До 5
		2.4. Организация учета и хранения товарно-материальных ценностей.	Отсутствие замечаний	2
		2.5. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей.	По факту	До 5
		2.6. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel, отчетность через АИСГЗ, ООС	По факту	До 5
		2.7. Динамика развития материального обеспечения ОУ	По факту	До 5
3.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей.			От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера.**

№	Направление деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Кол-во баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Эффективность использования бюджетных и внебюджетных средств	1.1. Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств	По факту	До 5
		1.2. Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения Качественное планирование средств, обеспечение эффективного и целевого использования средств	По факту	До 5

	1.3.Своевременность, оперативность и качество ведения документации, отчетов, своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств	Отсутствие замечаний	До 5
	1.4.Своевременность расчетов с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджет	Отсутствие замечаний	До 10
	1.5.Организация работы с контролирующими и надзорными органами	Отсутствие замечаний	До 5
	1.6.Выполнение учреждением плана по доходам от предпринимательской деятельности, аренды и т.д.	По факту	До 5
	1.7.Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом Интенсивность и напряженность труда Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей	По факту	До 5
	1.9.Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	2
	1.10.Стаж работы в данном учреждении (на данной должности)	Менее 3 лет От 3 до 5 лет От 5 до 10 лет Более 10 лет	1 2 3 4
	1.12. Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности.	По факту	До 5
	1.13.Своевременность и обоснованность списания основных средств	По факту	До 5
	1.14.Обеспечение сохранности использования имущества и материалов, регулярность проведения инвентаризации	По факту	До 5
2.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей.		От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера заместителей директора колледжа по учебно-производственной, учебно-методической и учебно-воспитательной работе.

№	Направление деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Кол-во баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
---	--------------------------	--	---------------------------------	--

1.	Обеспечение качественного образования и воспитания	1.1. Доля выпускников, получивших по результатам государственной итоговой аттестации «хорошо» и «отлично» (от общего количества выпускников)	50-60% От 61%	2 5
		1.4. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии в первый год после окончания ОУ (от общего количества выпускников)	Более 60% 40-60% Менее 40% Не трудоустроены	5 1 -2 До -10
		1.6. Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Отсутствие правонарушений, самовольных уходов во время практики	По факту	2
		1.7. Работа по профилактике асоциального и девиантного поведения: -мероприятия по первичной профилактике для групп (беседы, инструктажи) -индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на учете в ОДН или на общелицейском учете	По факту	До 2
		1.8. Доля мастеров производственного обучения, имеющих высшую квалификационную категорию	Выше в сравнении с предыдущим годом	2
		1.10. Своевременное прохождение стажировки (один раз в три года) мастерами п\о.	Предъявление документа	До 3
		1.11. Создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами и организациями, в том числе, с предприятиями-партнерами.	Наличие договоров о сотрудничестве	До 5
		1.12. Доля мастеров, использующих ИКТ для моделирования практики, индивидуализация обучения	Выше в сравнении с предыдущим годом	3
		1.13. Количество мастеров, принявших участие в профессиональных конкурсах	Выше в сравнении с предыдущим годом	3
		1.14. Стаж работы в данном учреждении (на данной должности)	Менее 3 лет От 3 до 5 лет От 5 до 10 лет Более 10 лет	1 2 3 4

		1.15. Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом.	По факту	До 5
		1.16. Уровень исполнительской и финансовой дисциплины	Отсутствие замечаний	2
		1.18. Социально-психологический климат в трудовом и учебном коллективе. Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг.	По факту	До 2
		2.2. Публикация информационно-аналитических материалов, статей различной направленности в области образования, публичные выступления или доклады в средствах массовой информации, на семинарах, круглых столах и т.д. <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	За каждую публикацию, выступления и Федеральный уровень: Региональный (городской) уровень:	5 3
		2.3. Руководство за разработкой мастерами учебно-методических пособий (рекомендаций)	По факту	До 2
		2.5. Открытые уроки практики, проведенные под руководством старшего мастера	По факту	До 2
		2.6. Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	За каждую разработку	2
3.	Эффективность использования бюджетных средств	3.1. Сохранность контингента обучающихся	Отсев не более 3% Отсев более 3%	2 До -5
		3.2. Выполнение плана набора и комплектования групп, соблюдение нормативной наполняемости групп	По факту	3
		3.3. Выполнение плана выпуска	По факту	3
		3.4. Динамика развития материального обеспечения ОУ	По факту	2
4.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей.			От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **социального педагога**

№	Направление деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Кол-во баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
---	--------------------------	--	---------------------------------	--

1.	Методическая деятельность педагогических работников	1.1.Участие педагогического работника в руководстве творческим коллективом, кружком	Активное участие	До 5
		1.2.Наличие методических разработок, созданных самостоятельно педагогическим работником в соответствии с требованиями к оформлению МР (за отчетный период)	По факту	До 3
		1.3.Создание и использование электронных образовательных ресурсов (тестирование на ПК, презентации к мероприятиям и т.д.) Наличие сайта педагогического работника	По факту Обновляется ежемесячно	До 3 2
		1.4.Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта: подготовка и проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в работе городских конференций, круглых столов, семинаров	Федеральный уровень Региональный (городской) уровень Районный (лицейский) уровень	5 3 2
		1.5.Участие воспитанников в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах и т.д. <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	Федеральный уровень: участие победа Региональный (городской) уровень: участие победа Районный (лицейский): победа	1 5 1 3 2
		1.6.Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах, презентация результатов педагогической деятельности в виде публикаций <i>количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в зависимости от результативности участия (но не более трех)</i>	Федеральный уровень: участие победа Региональный (городской) уровень: участие победа Районный (лицейский): победа	3 5 1 3 2
		1.7.Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний	2
		1.8. Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом. Интенсивность и напряженность труда	По факту	До 5
2.	Участие в воспитательной работе	2.1.Сохранность контингента обучающихся	За каждого отчисленного по неுவажительной	-5

			причине	
		2.2. Организация и проведение различных мероприятий для воспитанников, участие воспитанников в субботниках, трудовых акциях, митингах, демонстрациях	По факту	До 3
		2.3. Работа по профилактике асоциального и девиантного поведения: - мероприятия по первичной профилактике для воспитанников (беседы, инструктажи) - индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на учете в ОДН или на общелицейском учете - снятие с учета в ОДН в течение отчетного периода - отсутствие правонарушений у воспитанников - наличие правонарушений, совершенных воспитанниками	По факту За каждое правонарушение	До 2 -1
		2.4. Активная профориентационная работа	По факту	До 3
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины	3.1. Сдача планирующей и отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи Качество оформления документации	До 3
		3.2. Санитарное состояние закрепленной секции	Отсутствие замечаний	До 5
		3.3. Оформление секции	По факту	До 3
4.	Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности преподавателей.			От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **секретаря учебной части, специалиста по кадрам.**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Высокая эффективность работы по обеспечению	1.1. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	по факту	До 10

	<i>обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений</i>	1.2. Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	по факту	До 10
		1.3. Качественное ведение документации	по факту	До 10
		1.4. Своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдача в архив	по факту	До 10
2.	<i>Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности</i>			От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **механика**

<i>№ п/п</i>	<i>Направления деятельности</i>	<i>Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям</i>	<i>Целевые показатели деятельности</i>	<i>Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей</i>
1.	<i>Высокая эффективность эксплуатации и техники и оборудования</i>	1.1. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	по факту	3
		1.2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы станков и механизмов	по факту	До 5
		1.3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание оборудования, механизмов	по факту	3
		1.4. Сохранность материалов, инструментов.	по факту	3
		1.5. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины	по факту	3
		1.6. Отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности	по факту	3

	1.7. Оперативное выполнение заявок на обслуживание оборудования и механизмов	за каждое проведенное мероприятие	До 5
2.	<i>Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности</i>		От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **водителя**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Высокая эффективность эксплуатации техники и оборудования	1.1. Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	по факту	2
		1.2. Содержание лабораторного оборудования и техники в исправном состоянии	отсутствие жалоб на работу оборудования	До 5
		1.3. Сохранность лабораторного и другого оборудования	по факту	2
		1.4. Своевременный и качественный ремонт оборудования, оперативное выполнение заявок преподавателей	по факту	2
		1.5. Повышение квалификации	представление документа	2
		1.6. Проявление творческой инициативы, рационализации, использование передового опыта, обеспечивающего эффективную работу учреждения	по факту	2
2. Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности			От -10 до +10	

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **рабочего по КО и РЗ**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Высокая эффективност ь эксплуатации техники и оборудования	1.1. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	по факту	2
1.2. Отсутствие замечаний на обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети		по факту	2	
1.3. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов		по факту	2	
1.4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих		по факту	2	
1.5. Сохранность материалов, инструментов.		по факту	2	
1.6. Отсутствие замечаний на нарушение трудовой дисциплины		по факту	2	
1.7. Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм и нарушений техники безопасности		по факту	2	
1.8. Проведение внеплановых работ по обеспечению жизнедеятельности здания		за каждое проведенное мероприятие	До 3	
1.9. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок		за каждое проведенное мероприятие	До 3	
2.		Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности	От -10 до +10	

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **уборщика служебных помещений**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Высокая организаци я обслужива ния обучающих ся, содержани я помещений учреждени я	1.1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	по факту	2
		1.2. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	по факту	2
		1.3. Отсутствие случаев утери одежды, сданной на хранение в гардеробную	по факту	До 4
		1.4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	по факту	2
Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности				От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера **дежурного по зданию**

№ п/п	Направления деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Высокая организация охраны объектов учреждения	1.1. Оперативность выполнения заявок по уведомлению руководителя учреждения и соответствующих структур о технических неполадках	по факту	2
		1.2. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей	по факту	2
		1.3. Отсутствие замечаний по ведению журнала регистрации посетителей	по факту	2

	1.4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка	по факту	2
Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности			От -10 до +10

Критерии эффективности деятельности и установления надбавок стимулирующего характера для всех категорий должностей

№ п/п	Направления деятельности	Критерии для определения эффективности деятельности по целевым показателям	Целевые показатели деятельности	Количество баллов, начисляемых за достижение целевых показателей
1.	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовой обязанностей	1. Нарушение трудовой дисциплины	1. Трудовая дисциплина нарушается неоднократно 2. Трудовая дисциплина нарушена однократно 3. Трудовая дисциплина соблюдается	-2 -1 1
		2. Отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей.	1. Имеются замечания и (или) взыскания со стороны администрации учреждения балла. 2. Замечаний и взысканий не имеется	-2
Дополнительные баллы за достижения, не вошедшие в критерии и показатели оценки эффективности деятельности				От -10 до +10

Приложение № 2
к приказу ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-
колледж»
от «11» января 2017 г. №_5_

Состав

рейтинговой комиссии по оценке деятельности сотрудников
ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж»

1. Председатель: Давыдов Владимир Михайлович, специалист по
кадрам.

Члены комиссии:

1. Мельник Юлия Борисовна, преподаватель;
2. Манохин Андрей Юрьевич, преподаватель;
3. Карева Лариса Владимировна, заместитель главного бухгалтера;
4. Дузькрягченко Светлана Михайловна, секретарь учебной части;
5. Секретарь: Гарницкая Инна Даниловна, специалист по связям с
общественностью.