

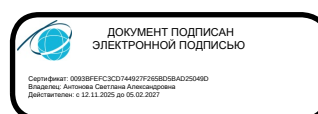
	Комитет по образованию
	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и прикладных технологий» (Колледж туризма и прикладных технологий Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО

Советом
Колледжа туризма и прикладных
технологий Санкт-Петербурга
Протокол от «20» марта 2025 г.
№ 05

УТВЕРЖДАЮ

Директор
Колледжа туризма и прикладных
технологий Санкт-Петербурга
«20» марта 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности работников Колледжа туризма и прикладных технологий Санкт-Петербурга

Регистрационный № 52-2025

	Должность	Фамилия, инициалы
Разработал	Зам. директора по УПР	Шевченко Е.Ю
Согласовали	Зам. директора по УР	Головских Е.А.
	Зам. директора по УПР	Криворучко Л.А.
	Зам. директора по МР	Миланов А.В.
	Главный бухгалтер	Рудина Т.Е.
Стр. 1 из 19		

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет основания и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам Санкт-Петербургского государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж туризма и прикладных технологий» (далее – Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в целях оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов эффективности деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа.

1.3. Настоящее Положение ориентировано на выявление особых достижений работника, не входящих в круг его должностных обязанностей, эффективно влияющих на повышение рейтинга и качества образовательной деятельности Колледжа.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ, Распоряжением Комитета по образованию от 05.07.2019 №1994-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию» , Распоряжением Комитета по образованию от 27.12.2021 №3473-р «Об утверждении примерных показателей и критериев оценки эффективности труда руководителей 2 и 3 уровня, прочих специалистов, служащих и рабочих государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

1.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Колледжа и действует до момента замены новым нормативным актом.

1.6. Ранее действовавшее Положение «Об оценке эффективности деятельности работников Колледжа туризма Санкт-Петербурга», утверждённое 18 апреля 2016 года, утрачивает силу с момента утверждения настоящего Положения.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локально-нормативными актами колледжа, регламентирующими оплату труда и стимулирующие выплаты работников, педагогических работников, настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его результативности профессиональной деятельности, направленные на высокие достижения Колледжа. Положение распространяется на все категории работников, согласно штатному расписанию Колледжа.

Для проведения объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников Колледжа, приказом директора создается комиссия, в состав которой входят представители администрации и члены совета образовательного учреждения. Председатель комиссии – директор Колледжа. Комиссия действует на основании настоящего Положения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчёта простого большинства голосов. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава. Комиссия действует на основании настоящего Положения.

2.3. Функции комиссии:

- оценивает выполнение показателей эффективности деятельности работников;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев качества;
- оформляет решение комиссии протоколом;
- оформляет проект приказа о распределении стимулирующих выплат за качество работы.

2.4. Оценка эффективности деятельности работников осуществляется комиссией в соответствии с показателями эффективности деятельности работников (Приложение 1-11).

2.5. Устанавливаются следующие периоды деятельности работников для оценки эффективности:

- 1 период – с 01 сентября по 31 декабря, за первое полугодие учебного года;
- 2 период – с 01 января по 31 августа, за второе полугодие учебного года;

Оценка эффективности деятельности работников может проводиться ежемесячно на основании докладных записок руководителей структурных подразделений.

2.7 В конце отчетного периода преподаватели, мастера производственного обучения, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания (далее – педагогические работники) самостоятельно заполняют оценочный лист (графу «Подтверждение деятельности»), прикладывая документы (портфолио), подтверждающие достижения за отчетный период. Оценочный лист, портфолио представляют заведующим отделений колледжа в срок, не позднее: 1 период – 15 декабря; 2 период – 15 августа текущего года.

В случае не предоставления или несвоевременного предоставления заполненного Оценочного листа и портфолио, оценка результативности деятельности не рассматривается.

2.6. Заведующие отделений подтверждают достижения и эффективность деятельности педагогических работников за отчетный период. Оценочные листы передают на рассмотрение в комиссию в срок, не позднее одной недели до окончания отчетного периода.

2.7. Комиссия, на основании представленных документов, рассматривает оценочные листы, оценивает каждый показатель эффективности и определяет коэффициент эффективности деятельности педагогического работника. Коэффициент эффективности выражается в баллах.

2.8. Оценку эффективности деятельности руководителей 2, 3 уровня осуществляет директор Колледжа; оценку эффективности деятельности специалистов, служащих и рабочих осуществляют руководители структурных подразделений Колледжа, заполняют оценочные листы и передают на рассмотрение в комиссию. Комиссия рассматривает оценочные листы, оценивает каждый показатель эффективности деятельности, определяет коэффициент эффективности. Коэффициент эффективности выражается в процентах от должностного оклада.

2.9. Оценка производится по установленным критериям для каждой категории работников колледжа. На основании протокола заседания комиссии издается приказ директора Колледжа, который является основанием для определения размера выплат стимулирующего характера.

2.10. При возникновении спорных вопросов по оценке эффективности, комиссия рассматривает заявление обратившегося работника на заседании и дает письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение.

2.11. Комиссия может рассмотреть возможность внесения изменений, дополнений к действующему приказу об установлении показателей

эффективности работников на основании служебных записок руководителей подразделений с объективной оценкой достижений работника за соответствующий период. Приказом директора Колледжа устанавливаются соответствующие изменения.

2.12. Оценка эффективности деятельности сотрудников, принятых на работу после окончания очередного установленного периода оценки эффективности деятельности работников колледжа, может проводиться ежемесячно. Коэффициент эффективности устанавливается комиссией на основании оценочных листов, представленных руководителями структурных подразделений. Приказом директора определяется размер выплат стимулирующего характера в процентном соотношении от должностного оклада.

2.13. В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Колледжа в соответствии с частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.14. Для определения размера выплат стимулирующего характера Комиссия производит подсчет процентов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Сумма конкретной выплаты работнику устанавливается в процентном соотношении к окладу, но не более 250% от оклада.

2.15. Устанавливаются следующие периоды выплат стимулирующего характера:

1 период – с 01 января по 31 августа, с учетом результатов эффективности деятельности работников колледжа за первое полугодие учебного года;

2 период – с 01 сентября по 31 декабря, с учетом результатов эффективности деятельности работников колледжа за второе полугодие учебного года.

2.16. Размер выплат стимулирующего характера всем работникам осуществляется в соответствии с установленным коэффициентом эффективности, утвержденным приказом директора Колледжа за отчетный период.

2.17. Размер коэффициента эффективности в течение установленного периода может изменяться в связи с внесением изменений в законодательные акты Правительства Санкт-Петербурга и в зависимости от средств, предусмотренных законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на соответственно финансируемый год.

2.18. Порядок формирования уровня выплат стимулирующего характера формируется за счет средств надтарифного фонда оплаты труда работников колледжа.

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

Приложение № 1.

Показатели эффективности педагогических работников
по должности: преподаватель, мастер производственного обучения,
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины,
руководитель физического воспитания.

№ п/п	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия (в баллах)
1	Динамика индивидуальных образовательных достижений, уровень освоения обучающимися учебных программ (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1. Результаты промежуточной аттестации (по данным учебной части). Степень обученности студентов. 75% -100 % 46%-74% 45% и ниже При педагогической нагрузке - менее ставки, показатель делится на два. 2. Использование интернет-тренажеров в системе ФЭПО по дисциплинам и профессиональным модулям, по приказу колледжа.	5 2 0 2
2	Результаты участия обучающихся в конкурсах, на олимпиадах, соревнованиях*	1. Подготовка победителей и призеров: 1.1 занявших 1,2,3 место в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах под руководством педагога/мастера производственного обучения -городской уровень - колледж 1.2 занявших 1,2,3 место (в индивидуальных, командных) спортивных соревнованиях ¹ городской уровень 2. Подготовка участников: 2.1 городских конкурсов профессионального мастерства, олимпиад 2.2 семинаров, конференций, спортивных соревнований ¹	5 2 2 2 1
3	Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности	Участие в исследовательской деятельности на основании приказа по колледжу (представить тексты выступлений, статьи в сборниках, рекомендованные методическим Советом, с представлением отчета), разработка инновационного продукта, методических пособий (утвержденных методическим Советом)	0-3
4	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебно-воспитательные проекты, социальные и спортивно-оздоровительные проекты)	1. Эффективность участия в профориентационной работе (в городских ярмарках, мастер-классах, в школах - на родительских собраниях, с представлением отзывов о проведении мероприятия, организация посещения школьниками колледжа, список абитуриентов, подавших заявление в ПК, по результатам профориентационной работы педагогического работника) на основании приказа колледжа 2. Участие педагогического работника во внеклассной работе колледжа (предметной и воспитательной направленности на основании приказа), не входящий в основные должностные обязанности, выступления на конференциях/ семинарах по личной инициативе.	0-7 0-2

5	Участие в коллективных педагогических проектах (в реализации программы развития учреждения, воспитательно-просветительских проектах)	Участие в индивидуальных и коллективных педагогических проектах по приказу колледжа (служба СМК, центр содействия трудоустройству выпускников, комиссии по профилактике правонарушений и др.)	0-2
6	Уровень профессионального мастерства педагога	1. Результативность участия в профессиональных конкурсах² городской уровень, колледж -победитель -лауреат -участник 2. Проведение открытых уроков, мастер-классов, конкурсов, олимпиад, и др. мероприятий с представлением материалов. Участие в качестве экспертов, членов жюри, составе рабочих групп конкурсов профессионального мастерства и др. 3. Участие в мероприятиях, направленных на создание имиджа колледжа и продвижение основных и дополнительных образовательных услуг.	5 3 1 0-3 0-4
7	Соблюдение исполнительской дисциплины, ведение документации, соблюдение принципов корпоративной этики.	1. Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине, ведению журналов теоретического и производственного обучения, отчетно-планирующей документации, в соответствии с требованиями, установленными локальными актами колледжа (УМО, сводные ведомости, планирующая и др. документация)	3

Педагогический работник оформляет Оценочный лист в электронном виде, представляет комиссии на бумажном носителе, материалы для оценки педагогических достижений представляет Комиссии в форме портфолио. Портфолио хранятся в Комиссии в течение месяца после издания приказа.

*Для оценки эффективности данного критерия необходимо приложить копии грамот, дипломов, сертификатов.

¹ Критерий оценки деятельности предусмотрен для преподавателей физической культуры

² При отсутствии мероприятий в отчетном периоде, баллы могут быть распределены в Оценочном листе для оценки эффективности показателей наиболее значимых для отчетного периода

Приложение № 2.

Показатели эффективности деятельности руководителей

по должности: заместитель директора по УР, заместитель директора по УПР,
заместитель директора по МР, заместитель директора по ДПО, заведующий учебной частью,
заведующий отделением.

№ п/п	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) колледжем	- полнота реализации основных образовательных программ;	0-50
		- обеспечение выполнения плана приема;	0-50
		- сохранение контингента обучающихся;	0-50
		- трудоустройство выпускников	0-30
2	Создание условий для качественного обеспечения образовательных услуг	1. Своевременное прохождение аттестации педагогическими работниками на подтверждение категории (не ниже заявленной).	0-10
		2. Своевременное (1 раз в три года) прохождение повышения квалификации педагогическими работниками.	0-10
		3. Материально-техническое и методическое обеспечение основных образовательных программ.	0-10
		4. Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей на качество предоставления образовательных услуг.	0-10
3	Инновационная деятельность	1. Участие в реализации инновационных проектов, видов деятельности, мероприятиях, направленных на развитие колледжа.	0-20
4	Подготовка участников конкурсов профессионального мастерства (педагогических работников и обучающихся)	Наличие победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства	0-20
5	Повышение профессиональных компетенций, изучение требований рынка труда	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровне.	0-20
6	Организация информационного обеспечения образовательного процесса	Своевременное размещение информации во внешней и внутренней части портала колледжа для взаимодействия с педагогическим сообществом и социальными партнерами.	0-20

Приложение № 3.

Показатели эффективности руководителей

по должности: главный бухгалтер, зам. главного бухгалтера, начальник ФЭО, начальник
планового отдела.

№ п/п	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Соблюдение исполнительской дисциплины в профессиональной деятельности	1. Своевременное и качественное представление отчетности в финансовые органы	0-40
		2. Своевременное и качественное представление отчетности Учредителю	0-40
		3. Качественное ведение отчетно-планирующей документации	0-20
2	Отсутствие претензий, штрафных и дисциплинарных санкций	1. Отсутствие штрафных санкций налоговых и др. финансовых органов	0-50
		2. Отсутствие замечаний и взысканий со стороны Учредителя	0-50
		3. Отсутствие существенных замечаний по результатам проверки финансовой деятельности со стороны контролирующих органов	0-50
3	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в реализации программы развития колледжа	0-40
4	Соблюдение исполнительской дисциплины и принципов корпоративной этики	Соблюдение правил внутреннего распорядка, принципов корпоративной этики.	0-10

Приложение № 4.

Показатели эффективности деятельности работников

по должности: зам. директора по АХР, заведующий хозяйством, техник по эксплуатации зданий.

№ п/п	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Соблюдение исполнительской дисциплины в профессиональной деятельности	1 . Организация своевременного заключения договоров по обеспечению деятельности учреждения 2. Организация своевременного составления сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту 3. Обеспечение качества, своевременности ремонтных работ	0-20 0-30 0-30
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий колледжа	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих 2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-50 0-30
3	Обеспечение учебного – производственного процесса в колледже	1. Отсутствие замечаний по техническому обеспечению учебного процесса 2. Обеспечение регулярного контроля технического состояния технологического оборудования 3. Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий колледжа	0-10 0-10 0-10
4	Участие в коллективных педагогических проектах	Участие в реализации программы развития колледжа	0-20
5	Обеспечение сохранности государственного имущества	1. Обеспечение учета и хранения товарно-материальных ценностей 2. Обеспечение соблюдения установленных лимитов потребления тепло, электроэнергии	0-50 0-20
6	Готовность учреждения к новому учебному году и отопительному сезону	Наличие акта готовности к отопительному периоду, подписанного до начала учебного года	0-10
7	Соблюдение исполнительской дисциплины, ведения документации, соблюдение корпоративной этики.	Отсутствие замечаний по ведению отчетно-планирующей документации	0-10

Приложение № 5.

Показатели эффективности деятельности работников

по должности: заместитель директора по ВР, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

№ п/п	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Соблюдение исполнительской дисциплины в профессиональной деятельности	1. Своевременное и качественное представление отчетности 2. Качественное ведение отчетно-планирующей документации	0-50 0-30
2	Создание условий для качественного обеспечения образовательных услуг	1. Обеспечение участия учреждения в соответствующих мероприятиях по направлениям воспитательной, спортивно-массовой деятельности 2. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества воспитания 3. Проведение профориентационных мероприятий 4. Внедрение современных психолого-педагогических образовательных программ 5. Участие в организации и проведении родительских собраний 6. Охват обучающихся состоящих на внутриколледжном учете, на учете в КДН различными видами психологической помощи 7. Консультационная деятельность педагога-психолога 8. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей 9. Работа с кураторами 10. Участие обучающихся, состоящих на учете в КДН, внутриколледжном учете, во внеурочной деятельности	0-20 0-20 0-20 0-20 0-20 0-20 0-20 0-20 0-10 0-10
3	Соблюдение исполнительской дисциплины, ведения документации, соблюдение корпоративной этики.	1. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, принципов корпоративной этики. 2. Контроль за выполнением плана воспитательной работы	0-20 0-20

Приложение № 6.

Показатели эффективности деятельности руководителей

по должности: начальник отдела кадров, начальник отдела делопроизводства, заведующий центром информатизации, заведующий библиотекой, заведующий ресурсным центром, заведующий столовой, заведующим производством, заведующий учебной мастерской, начальник отдела снабжения учебной мастерской, заведующий профориентационной работой, заведующий центром информатизации образования

№	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Качество выполнения должностных обязанностей	1.Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	0-50
		2.Участие в реализации инновационных проектов, видов деятельности, мероприятиях, направленных на развитие колледжа.	0-30
		3. Своевременное ведение отчетно-планирующей документации, в соответствии с должностными обязанностями.	0-50
		4.Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.	0-35
		5.Отсутствие замечаний по результатам плановых, текущих проверок	0-35
		6. Организация деятельности по учету материально-технических ценностей	0-30
2	Соблюдение исполнительской дисциплины, соблюдение принципов корпоративной этики	1.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, принципов корпоративной этики.	0-40
		2. Своевременное предоставление информации для размещения информации во внешней и внутренней части портала колледжа для взаимодействия с педагогическим сообществом и социальными партнерами.	0-30

Приложение № 7.

Показатели эффективности деятельности работников

по должности: библиотекарь, бухгалтер, экономист, инспектор отдела кадров, техник информационного центра, лаборант центра информатизации образования, инженер-электроник, администратор учебной мастерской, документовед, диспетчер образовательного учреждения, лаборант, художник, секретарь учебной части, секретарь, паспортист.

№	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Создание условий для качественного обеспечения образовательных услуг	1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	0-60
		2. Отсутствие замечаний по ведению отчетно-планирующей документации, в соответствии с должностными обязанностями	0-40
		3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг	0-35
		4. Отсутствие замечаний по результатам плановых, текущих проверок	0-35
		5. Участие в мероприятиях, направленных на создание имиджа колледжа и продвижение основных и дополнительных образовательных услуг	0-50
		6. Участие в профориентационной работе по обеспечению плана приема	0-40
2	Соблюдение исполнительской дисциплины, ведение документации, соблюдение принципов корпоративной этики	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине; исполнение принципов корпоративной этики.	0-40

Приложение № 8.

Показатели эффективности деятельности работников

по должности: методист, методист ресурсного центра, педагог дополнительного образования

№	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Методическое сопровождение основных и дополнительных образовательных программ	Разработка рекомендаций, положений по организации учебно-методического обеспечения ОПОП	0-50
2	Организация проведения мероприятий колледжа для повышения качества подготовки специалистов	1. Организация семинаров, конкурсов, круглых столов и т.д. 2. Проведение методической учебы по вопросам методического обеспечения образовательного процесса	0-50 0-50
3	Проведение исследовательской, инновационной, научно-методической деятельности	Участие в исследовательской деятельности (разработка инновационного продукта)	0-30
3	Организация информационного обеспечения образовательного процесса	Своевременное размещение информации во внутренней и внешней части портала для взаимодействия с педагогическим сообществом и социальными партнерами.	0-30
4	Качество выполнения должностных обязанностей	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	0-30
		Своевременное ведение отчетно-планирующей документации, в соответствии с должностными обязанностями	0-30
		Отсутствие замечаний по результатам плановых и текущих проверок	0-30

Приложение № 9.

Показатели эффективности деятельности работников

по должности: уборщик служебных и производственных помещений,
уборщик территорий, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
электромонтер, грузчик, слесарь-ремонтник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар,
кухонный рабочий, мойщик посуды, швея, буфетчик, подсобный рабочий, оператор
копировальной и множительной техники.

№	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий колледжа	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	0-50
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-40
		3. Дополнительные работы по уборке помещений, благоустройству территории колледжа	0-60
		4. Обеспечение установленных нормативов потребления расходных материалов, воды, тепла, электроэнергии	0-50
		5. Учет и хранение материально-технических средств	0-40
2	Соблюдение трудовой дисциплины и принципов корпоративной этики	1. Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине 2. Отсутствие замечаний по техническому обеспечению учебного процесса	0-60

Приложение № 10.

**Показатели эффективности деятельности работников
структурного подразделения «Автохозяйство»**

по должности: заведующий автохозяйством, техник, механик, водитель легкового автомобиля,
водитель автобуса.

№	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Создание условий для качественного обеспечения образовательных услуг	1. Готовность автотранспорта к выезду, его исправное техническое состояние, своевременность проведение регламентных работ	0-50
		2. Своевременная подача заявок на пополнение баланса топливной карты, ТО	0-30
		3. Своевременное выполнение заявок на ремонт, обслуживание автотранспорта	0-30
		4. Своевременность выявления поломок для планирования ремонтных работ	0-10
		5. Внешний вид автотранспорта, номерных знаков, салона и багажника	0-10
		6. Укомплектованность аптечки, исправность аварийных знаков, огнетушителя, инструментария и другого имущества	0-10
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий колледжа	1. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	0-30
		2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0-30
3	Качество выполнения должностных обязанностей	1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	0-30
		2. Своевременное ведение отчетно-планирующей документации	0-30
4	Соблюдение трудовой дисциплины и принципов корпоративной этики	1. Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	0-20
		2. Отсутствие замечаний по техническому обеспечению учебного процесса	0-20

Приложение № 11.

Показатели эффективности деятельности работников

по должности: заведующий по вопросам безопасности, специалист по охране труда,
начальник штаба ГО.

№	Показатели эффективности	Наименование критерия	Уровень критерия, % от оклада
1	Создание условий для качественного обеспечения образовательных услуг	1. Качественное и своевременное проведение учений и тренировок, инструкторско-методическая помощь в их проведении	0-20
		2. Своевременность подачи заявок на пополнение и освежение запасов имущества ГО. Наличие необходимых инструкций, документации по вопросам ГО	0-20
		3. Разработка планов и мероприятий по улучшению условий труда, составление отчетности по охране труда по установленным формам в соответствующие сроки	0-20
		4. Организация в проведении аттестации и сертификации рабочих мест	0-20
		5. Проведение анализа состояния и причин производственного травматизма, проведение дня «Охраны труда»	0-20
		6. Плановая проверка состояния охраны труда на отделениях колледжа, проведение вводного инструктажа со всеми вновь принятыми сотрудниками, студентами	0-20
		7. Участие в комиссиях по проверке знаний требований охраны труда, по БДД, по обследованию состояния зданий и сооружений, руководство работой кабинета по охране труда, организация пропаганды и информации по вопросам охраны труда в колледже	0-20
		8. Внесение предложений о внедрении средств защиты от воздействия вредных производственных факторов, доведение до работников сведений о вводимых в действие новых законодательных нормативных актов по охране труда	0-20
		9. Организация обеспечения отделений колледжа плакатами, нормативной документацией, внедрение новых проектов по проведению семинаров по охране труда	0-20
3	Качество выполнения должностных обязанностей	1. Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей	0-30
		2. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и отчетности, выполнение распоряжений руководителя)	0-30
		3. Осуществление контроля за соблюдением требований законодательных актов по охране труда, своевременное и качественное проведение обучения и всех видов инструктажей	0-30
4	Соблюдение трудовой дисциплины и принципов корпоративной этики	Отсутствие замечаний по трудовой дисциплине	0-30