

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Томский политехнический техникум»



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ОГБПОУ «ТПТ»

А.Б. Пушкаренко

2018 г.

Приказ № 129/18 от 01.11.2018

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ОГБПОУ «ТПТ» (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И
МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ)**

Томск
2018

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников и порядке их применения в ОГБПОУ «Томский политехнический техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о системе оплаты труда работников ОГБПОУ «ТПТ» (далее - ОУ) и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат для работников ОУ (за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения).

Положение о показателях и критериях оценки эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения ОУ утверждается локальным нормативным актом ОУ, принимаемым ОУ в установленном законодательством порядке.

1.2. Применение настоящего Положения направлено на создание у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы выплачиваются по результатам работы.

1.3. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников ОУ в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества выполняемой работы и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

1.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.5. Цель оценки результативности деятельности работниками учреждения – обеспечение зависимости оплаты 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 образовательного учреждения.

1.6. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работниками собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников учреждения;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности

1.7. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии оценки:

- высокие результаты и качество работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается исходя из количества и видов дополнительных обязанностей (функций, работ), не входящих в должностные обязанности, выполняемые работником, а также ранее достигнутые результатов в работе, согласно приказу директора.

2. Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы работников

2.1. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам/рабочей группой по распределению стимулирующих выплат работникам (далее – комиссия/рабочая группа) в

отношении каждого работника и в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и внебюджетных средств (при их наличии). Комиссия/рабочая группа может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного работника для реализации уставных задач ОУ.

2.2. Работник самостоятельно заполняет карту самооценки (работник ОУ по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, работник Александровского филиала ОУ по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению, работник Парабельского филиала ОУ по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению), представляет ее руководителю структурного подразделения для согласования, не позднее 20 числа каждого месяца.

Руководитель структурного подразделения представляет карту самооценки своего подразделения за отчетный период в комиссию/рабочую группу, не позднее 23 числа каждого месяца.

На руководителей структурных подразделений карту самооценки заполняют заместители директора (по направлениям деятельности).

2.3. Комиссией/рабочей группой рассматривается карта самооценки, проверяется ее достоверность.

3. Состав, полномочия членов и регламент деятельности совещательного органа по установлению оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы работников

3.1. В целях установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы работников ОУ и его филиалов создаются в ОУ – комиссия, в филиалах – рабочая группа.

3.2. Состав комиссии избирается из членов коллектива (не менее чем 5 человек) сроком на один год и утверждается приказом директора ОУ.

Состав рабочей группы избирается из членов коллектива филиала (не менее чем 3 человека) сроком на один год и утверждается приказом заведующего филиалом ОУ.

3.3. Полномочия членов комиссии/рабочей группы.

- Председатель:

руководит деятельностью комиссии/рабочей группы;

проводит заседания комиссии/рабочей группы;

распределяет обязанности между членами комиссии/рабочей группы;

- Иные члены комиссии/рабочей группы:

рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников;

принимают решения о соответствии деятельности работника; требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного персонала и рабочего персонала;

обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;

осуществляют анализ и оценку результатов мониторинга; профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных критериев;

принимают решение о лишении работника стимулирующих выплат.

3.4. Решения, принятые комиссией/рабочей группой, оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии/рабочей группы.

Протокол рабочей группы вместе с материалами по самоанализу деятельности работников филиала ОУ (карты самооценки работника, иные материалы) для оформления сводного протокола направляется в комиссию.

3.5. В сводном протоколе комиссии отражаются сведения об общем количестве баллов по ОУ и его филиалам, фонд стимулирования на соответствующий месяц, стоимость балла, набранное количество баллов работником и сумма стимулирующих выплат каждому работнику. Сводный протокол подписывается всеми членами комиссии.

Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом директора ОУ.

3.6. Комиссия с учетом требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных обеспечивает ознакомление работников с итоговым решением о размере

стимулирующей выплаты за соответствующий месяц.

В случае несогласия работника с итоговым размером стимулирующей выплаты он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив свое мнение.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

В случае несогласия с разъяснением комиссии работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам ОУ.

4. Методика расчета стимулирующих выплат

Фонд оплаты стимулирующей выплаты (премии за качество работы) рассчитывается из фонда оплаты труда за вычетом фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по ОУ и его филиалам суммируются. Определяется фонд стимулирования на соответствующий месяц, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Затем определяется стоимость одного балла путем деления фонда стимулирования на общую сумму баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов (утвержденного сводным протоколом комиссии) на стоимость одного балла.

Максимальное количество баллов по критериям эффективности деятельности работников, устанавливается исходя из численности студентов, обучающихся в ОУ, филиалах ОУ за счет субсидии на выполнение государственного задания, а также уровня квалификации работника, в рамках Единого квалификационного справочника должностей, в том числе общепрофессиональных квалификационных характеристик должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях, согласно таблице 1 (для работников ОУ), таблице 2 (для работников Александровского филиала ОУ), таблице 3 (для работников Парabelьского филиала ОУ).

Таблица 1

Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Максимальное количество баллов в стимулировании и за эффективность	Должность
1	2	3	4
ПКГ учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Первый квалификационный уровень	40 баллов	Секретарь учебной части
ПКГ учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый квалификационный уровень	45 баллов	Диспетчер образовательного учреждения
ПКГ педагогических работников	Второй квалификационный уровень	40 баллов	Социальный педагог
			Педагог-организатор
	Педагог дополнительного образования		
Третий квалификационный уровень	45 баллов	Воспитатель	
		Тьютор	
			Педагог-психолог

			Методист
	Четвертый квалификационный уровень	60 баллов	Руководитель физического воспитания Преподаватель-организатор ОБЖ
ПКГ руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	80 баллов	Заведующий отделением
			Заведующий производственными практиками
			Заведующий производственными мастерскими
			Заведующий учебно-методическим кабинетом
			Заведующий учебной частью
	Второй квалификационный уровень	100 баллов	Старший мастер
			Начальник воспитательного отдела
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		50 баллов	Заведующий библиотекой
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии» ведущего звена		40 баллов	Библиотекарь
			Библиограф
Общепрофессиональные профессии рабочих первой квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	10 баллов	Кастелянша
			Кладовщик
			Сторож (вахтер)
			Уборщик служебных помещений
			Дворник
			Гардеробщик
Общепрофессиональные профессии рабочих второй квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	25 баллов	Слесарь-сантехник
			Слесарь-электрик
			Слесарь-ремонтник (рабочий по обслуживанию зданий)
			Слесарь-ремонтник
			Столяр
			Плотник

			Водитель автобуса
			Водитель автомобиля
Общепрофессиональные профессии служащих первой квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	20 баллов	Секретарь
			Менеджер офиса
			Кассир
			Дежурный по общежитию
			Паспортист
			Экспедитор по перевозке грузов
		25 баллов	Архивариус
	Комендант		
Общепрофессиональные профессии служащих второй квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	30 баллов	Лаборант
			Лаборант компьютерного класса
			Техник-программист
			Техник (по эксплуатации зданий)
	Второй квалификационный уровень	50 баллов	Заведующий канцелярией
		60 баллов	Заведующий хозяйством
	Третий квалификационный уровень	75 баллов	Заведующий общежитием
Общепрофессиональные профессии служащих третьей квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	85 баллов	Бухгалтер
			Документовед
			Программист
			Инженер-энергетик
			Инженер (по качеству и мониторингу)
			Инженер по охране труда и технике безопасности
			Менеджер (по связям с общественностью)
			Менеджер (по организации профориентации и трудоустройства обучающихся)
			Специалист по кадрам
			Экономист
			Юрисконсульт
			Специалист государственных

			закупок
	Второй квалификационный уровень	70 баллов	Бухгалтер 2 категории
	Пятый квалификационный уровень	90 баллов	Заместитель главного бухгалтера
Отраслевые профессии служащих четвертой квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	100 баллов	Юрисконсульт (с функциями начальника юридического отдела)
			Начальник отдела стратегического развития организации
			Начальник отдела государственных закупок
			Начальник службы безопасности
			Начальник отдела кадров

Таблица 2

Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Максимальное количество баллов в стимулировании и за эффективность	Должность
1	2	3	4
ПКГ Педагогические работники	Второй квалификационный уровень	7,4 балла	Социальный педагог
	Третий квалификационный уровень	8,3 балла	Воспитатель
			Тьютор
			Методист
Четвертый квалификационный уровень	11 баллов	Руководитель физического воспитания Преподаватель-организатор ОБЖ	
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии» ведущего звена		7,4 балла	Библиотекарь
Общепрофессиональные	Первый	1,8 балла	Сторож (вахтер)

профессии рабочих первой квалификационной группы	квалификационный уровень		Уборщик производственных и служебных помещений
			(Дворник) уборщик территории
			Гардеробщик
			Кухонный рабочий
Общепромышленные профессии рабочих второй квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	4,6 балла	Слесарь-ремонтник (рабочий по обслуживанию зданий)
			Слесарь-ремонтник
			Плотник
			Слесарь-сантехник
			Водитель легкового автомобиля
			Водитель автобуса
Общепромышленные профессии служащих первой квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	3,7 балла	Дежурный по общежитию
			Секретарь
Общепромышленные профессии служащих второй квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	5,5 балла	Техник-программист
	Второй квалификационный уровень	10,6 баллов	Механик
	Третий квалификационный уровень	13,8 балла	Заведующий общежития
Общепромышленные профессии служащих третьей квалификационной группы	Третий квалификационный уровень	15,7 баллов	Бухгалтер
			Программист
			Инженер по охране труда и технике безопасности
			Специалист по кадрам
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертой квалификационной группы»	Третий квалификационный уровень	18,4 балла	Заведующий филиалом

Таблица 3

Профессионально-квалификационная	Квалификационный уровень	Максимальное количество	Должность
---	---------------------------------	--------------------------------	------------------

группа		баллов в стимулировании за эффективность	
1	2	3	4
ПКГ учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый квалификационный уровень	7,8 балла	Диспетчер образовательного учреждения
ПКГ Педагогических работников	Второй квалификационный уровень	7 баллов	Социальный педагог Педагог-организатор
	Третий квалификационный уровень	7,8 балла	Воспитатель Педагог-психолог Методист
	Четвертый квалификационный уровень	10,4 балла	Преподаватель-организатор ОБЖ
ПКГ руководителей структурных подразделений	Первый квалификационный уровень	13,9 балла	Заведующий отделением Заведующий учебной частью
	Четвертый квалификационный уровень	10,4 балла	Руководитель физического воспитания
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии» ведущего звена		7 баллов	Библиотекарь
Общепрофессиональные профессии рабочих первой квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	1,7 балла	Кухонный рабочий
			Рабочий по стирке одежды
			Сторож (вахтер)
			Уборщик служебных помещений
			Дворник Уборщик территории
Общепрофессиональные профессии рабочих второй квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	4,4 балла	Слесарь-сантехник
			Плотник
			Слесарь-ремонтник
			Слесарь-ремонтник (рабочий по обл.зд.)
			Повар Водитель автомобиля

Общепрофессиональные профессии служащих первой квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	3,5 балла	Секретарь	
			Дежурный по общежитию	
Общепрофессиональные профессии служащих второй квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	5,2 баллов	Техник-программист	
			10,4 балла	Заведующий хозяйством (АХЧ)
				Механик
Общепрофессиональные профессии служащих третьей квалификационной группы	Первый квалификационный уровень	13,1 баллов	Заведующий общежитием	
			14,8 баллов	Бухгалтер
				Программист
Общепрофессиональные профессии служащих четвертой квалификационной группы	Третий квалификационный уровень	17,4	Инженер по охране труда и технике безопасности	
			Специалист по кадрам	
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертой квалификационной группы»	Третий квалификационный уровень	17,4	Заведующий филиалом	