ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ТОМСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»

(ОГБПОУ «ТЭПК»)

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
_____ Васильева В.П.
«28» _____01_____ 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ «ТЭПК»
_____ Н.В. Кузнецова
«28» _____01_____ 2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОМСКОГО ЭКОНОМИКО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОЛЛЕДЖА

Приказ №_7_
от 28.01. 2017 г.
Срок действия установлен
с 28.01.2017
до 28.01.2022
Срок действия продлен
с _____
до_____
Приказ №_____
от_____ 20__ г.

ТОМСК – 2017

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об оплате труда работников Томского экономико-промышленного колледжа (далее по тексту – Положение) определяет систему оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Томский экономико-промышленный колледж» (далее по тексту - Колледж), устанавливая:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;
- наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2 Положение разработано на основе и с учетом следующих нормативно-правовых актов в действующих редакциях на дату принятия настоящего Положения:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Закон Томской области «Об образовании в Томской области» от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ;
- Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 года № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;
- Постановление Администрации Томской области от 28 октября 2009 г. № 169а «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента профессионального образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а;
- Постановление Администрации Томской области от 8 августа 2012 г. N 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений»;
- Постановление Главы администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам – молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»;
- Иные нормативные акты Российской Федерации и Томской области, содержащие нормы трудового права, действующие на дату утверждения настоящего Положения.

1.3.Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется:

- из средств субсидии, предоставляемой Колледжу из бюджета Томской области на соответствующий финансовый год,
- из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников Колледжа, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности),не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Томской области.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой категории должностей.

1.6. Система оплаты труда в Колледже устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.2. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат.

2.1.3 Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год, исходя из средств субсидии, выделенной Колледжу из бюджета Томской области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Колледжем по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (***Приложение № 1***).

2.1.5 Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые работникам в штатном расписании, утверждаются приказом директора Колледжа.

2.1.6 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Колледжа без привязки к конкретной должности (профессии), возможно установление размеров окладов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2.1.7 Установленные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом порученной педагогической нагрузки, обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в соответствии с действующим законодательством, являются гарантированными выплатами.

2.2. Особенности оплаты труда преподавательской работы в колледже

2.2.1. Оплата труда преподавателей и других работников Колледжа, осуществляющих преподавательскую работу (далее по тексту - преподавателей) по образовательным программам, финансируемым из областного бюджета (в соответствии с государственным заданием), устанавливается исходя из объема педагогической нагрузки.

2.2.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601и составляет 720 часов за учебный год. Ставка заработной платы, установленная за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачивается педагогическим работникам с

учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой и профессиональным стандартом.

2.2.3. Преподавателям, для которых норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев (тарификация, тарифицированная педагогическая нагрузка). Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.2.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может отличаться в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.5. Установление учебной нагрузки преподавателям Колледжа больше или меньше установленной нормы часов за ставку заработной платы производится с письменного согласия преподавателя.

2.2.6. Максимальная учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается пределом 1440 часов.

2.2.7. Предельный объем учебной нагрузки, которая выполняется в Колледже заместителями директора, устанавливается в объеме не более 300 часов.

В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество не распределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор Колледжа может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанной нормы.

2.2.8. Оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности устанавливаются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме 360 часов в год.

2.2.9. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.2.10. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледж, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Колледжем самостоятельно, но не ниже установленного размера ставки почасовой оплаты труда преподавателей колледжа по п.2.2.9. настоящего Положения.

2.2.11. При оплате труда работников Колледжа, участвующих в оказании платных образовательных услуг, размеры и условия оплаты труда устанавливаются Колледжем самостоятельно, но не ниже установленного размера ставки почасовой оплаты труда преподавателей колледжа по п. 2.2.9. настоящего Положения.

2.2.12. За время работы в период зимних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим условиям и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года на условиях тарифицированной нагрузки, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим преподавательскую работу в период каникул и отмены учебных занятий по различным причинам, оплата за это время не производится.

2.2.13. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогам устанавливаются в астрономических часах.

2.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

- за работу, выполненную в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшуюся не более двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических служб и организаций), привлекаемых для педагогической работы в колледже;
- за часы преподавательской работы в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;
- за часы преподавательской работы в объеме менее 300 часов в год;
- за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- за часы приема экзаменов, проведения консультаций в случае, если данные часы отработаны сверх установленных часов при тарификации.

2.3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы преподавателя на 72 часа.

2.3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.3.4. Мастерам производственного обучения за часы производственного обучения, данные сверх установленной нормы рабочего времени, при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т.д., производится почасовая оплата труда. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов (при 36 часовой рабочей недели) и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за месяц.

2.3.5. Директор Колледжа в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Колледжа, привлекает для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий с применением условий оплаты в размере ставок почасовой оплаты труда, устанавливаемых Колледжем самостоятельно, но не ниже установленного размера ставки почасовой оплаты труда преподавателей колледжа по п.2.2.9 настоящего Положения.

2.4. Компенсационные выплаты

2.4.1. Работникам Колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в порядке, установленном трудовым законодательством);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

2.4.2. В Колледже устанавливается минимальный размер компенсационной доплаты за работу в ночное время 20% за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов

суточного времени) на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по итогам специальной оценки условий труда.

2.4.4. Перечень должностей работников Колледжа, которым устанавливается компенсационная доплата за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, определен в ***Приложении № 2.***

2.4.5. Размеры компенсационных выплат за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, педагогическим работникам определяются, исходя из установленного размера выплаты за один час работы и фактически отработанного времени, и не образуют новый оклад.

2.4.6. Компенсационные доплаты, указанные в разделе 2.4 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных доплат и надбавок, за исключением начисления доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента) к заработной плате.

2.5. Стимулирующие выплаты

2.5.1. В Колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие надбавки, установленные действующим законодательством;
- стимулирующие надбавки, устанавливаемые Колледжем самостоятельно, в том числе: премиальные выплаты, ежемесячные персональные стимулирующие надбавки.

2.5.2. К стимулирующим надбавкам, установленным действующим законодательством, нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти, относятся:

- ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный…», «Народный…»;
- ежемесячные надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам;
- ежемесячные надбавки педагогическим работникам за квалификационную категорию;
- ежемесячные надбавки библиотечным работникам за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии сост. 33 Закона Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» от 09.10.1997г. № 573 и Постановлением Администрации Томской области от 01.12.2004г. № 83а «Об утверждении Положения Об исчислении и порядке назначения ежемесячной надбавки за суммированный стаж в областных библиотеках»;
- ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области «Об образовании в Томской области» от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ при наличии соответствующих оснований;
- ежемесячные надбавки за ученую степень: кандидата наук - в размере 300 рублей; доктора наук - в размере 500 рублей. Ежемесячная стимулирующая надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная стимулирующая надбавка за ученую степень выплачивается по должности, занимаемой по основному месту работы:
- за работу в колледжах, лицеях педагогическим работникам.

2.5.3. Перечень должностей работников Колледжа, которым устанавливается стимулирующая надбавка за работу в колледже, определен в ***Приложении № 3.***

2.5.4. К стимулирующим надбавкам, устанавливаемым Колледжем самостоятельно, относится:

- ежемесячная персональная стимулирующая надбавка, которая устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов;
- премиальные выплаты (премии) преподавателям и мастерам производственного обучения на основе заключения «эффективного контракта»;
- премиальные выплаты работникам колледжа на основе показателей и критериев оценки деятельности за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год; за качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ (работа в аварийных, непредвиденных ситуациях, выполнение внеплановых срочных работ по распоряжению учредителя колледжа, выполнение проектных работ, не предусмотренных трудовым договором и др.).
- надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам за проверку письменных работ (организационное и методическое сопровождение самостоятельной работы обучающихся по нормативам, установленным учредителем), руководство группой обучающихся (кураторство), заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, осуществление руководства методическими объединениями, заведование кафедрой производятся на условиях, установленных локальными актами колледжа.

2.5.5. Перечень показателей и критериев для определения размера стимулирующих премиальных выплат преподавателям и мастерам производственного обучения разрабатывается на основе примерных показателей, установленных учредителем, согласовывается с заместителем начальника Департамента профессионального образования и утверждается приказом директора колледжа (***Приложение № 4***).

2.5.6. Размеры стимулирующих надбавок другим работникам колледжа устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах на основании установленных критериев и показателей (***Приложения №№ 5-20***).

2.5.7. Стимулирующие выплаты производятся на основе мониторинга фактического достижения установленных показателей, проводимого с соответствующей периодичностью ответственными за мониторинг лицами:

- стимулирующие премиальные выплаты преподавателям и мастерам производственного обучения – по результатам ежемесячного мониторинга выполнения показателей, который проводится заместителями директора и заведующим филиалом;
- стимулирующие надбавки заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно – по результатам ежемесячного мониторинга выполнения показателей решением директора и/или на основании приказов, распоряжений учредителя;
- стимулирующие надбавки руководителям структурных подразделений Колледжа, специалистам и иным работникам, непосредственно подчиненным заместителям директора – по представлению заместителей директора;
- стимулирующие надбавки остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа – по представлению руководителей структурных подразделений;
- стимулирующие надбавки работникам филиала – по представлению заведующего филиалом.

2.5.8. Определение размеров соответствующих выплат осуществляется с учетом обеспечения их финансовыми средствами.

2.5.9. Оклад (должностной оклад), тарифная ставка и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), тарифную ставку.

2.5.10. Стимулирующие надбавки, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

2.5.11. Работникам Колледжа, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление стимулирующих надбавок, указанных в настоящем разделе настоящего Положения, производится на условиях, определенных трудовым договором.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1 Заработная плата директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера регулируется Постановлением Администрации Томской области от 8 августа 2012 г. N 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» (в действующей редакции) и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих надбавок.

3.2 Размер должностного оклада директору Колледжа устанавливается исходя из группы по оплате труда, к которой относится Колледж, и утверждается ежегодно приказом Учредителя.

3.3 Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности Колледжа в соответствии с Целевыми показателями деятельности руководителя, установленными Учредителем, за счет средств субсидии Томской области, выделенных на эти цели.

3.4 Компенсационные выплаты для заместителей директора Колледжа и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения.

3.5 Заместителям директора и главному бухгалтеру Колледжа выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата премий осуществляется за счет средств субсидии Томской области, выделенной колледжу, и средств от приносящей доход деятельности.

Общая сумма указанных премий, выплаченных Колледжем в течение финансового года, не может превышать размера, который ежегодно утверждается приказом директора.

3.6 Основания для выплаты премии заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за календарный месяц устанавливаются ***Приложениями № 21, 22.***

4. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

4.1. Из фонда оплаты труда работникам Колледжа может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах заместителям директора, главному бухгалтеру и другим работникам Колледжа принимает директор Колледжа на основании письменного заявления работника. В отношении оказания материальной помощи директору Колледжа и ее размерах решение принимает Учредитель.

4.2. Условия и размеры выплаты материальной помощи работникам колледжа устанавливаются Коллективным договором, действующим в колледже.

4.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

Главный бухгалтер колледжа О.В. Четверухина

Начальник отдела по работе с персоналом М.А. Шутова

Приложение 1
к Положению об оплате труда,
от «28» 01 2017 года

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	***Наименование должности согласно штатному расписанию***	***Размер оклада, тарифной ставки, руб.***
ПКГ должностей руководителей	Директор	16307
	Главный бухгалтер	14676
	Заместитель директора по УПР	11341
	Заместитель директора по УМНР	11341
	Заместитель директора по УВР	11341
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений 2 квалификационный уровень	Начальник учебного отдела	7592
	Руководитель центра содействия трудоустройству выпускников колледжа	7592
	Старший мастер	7592
	Заведующий учебно-производственной мастерской	7592
	Зав. отделением формирования контингента	7592
	Заведующий учебным отделением	7592
	Заведующий отделением дополнительного профессионального обучения	7592
	Заведующий инновационно-методическим центром	7592
	Руководитель центра информационных технологий	7592
ПКГ должностей руководителей структурных	Заведующий филиалом	7849
	Заместитель заведующего филиалом	7457
ПКГ должностей педагогических работников 4 квалификационный	Преподаватель	7305
	Преподаватель-организатор ОБЖ	7305
	Руководитель физвоспитания	7305
	Тьютор	7305
ПКГ должностей педагогических работников 3 квалификационный уровень	Воспитатель	7136
	Мастер производственного обучения	7136
	Методист	7136
	Педагог-психолог	7136
ПКГ должностей педагогических работников 2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	6789
	Педагог-организатор	6789
	Социальный педагог	6789
	Тренер-преподаватель	6789
ПКГ должностей педагогических работников 1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	6708

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Секретарь учебной части	3676
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»	Заведующий библиотекой	7681
	Хранитель музейных ценностей	6308
	Библиотекарь	5321
	Старший библиотекарь	5971
ПКГ должностей служащих четвертого уровня	Начальник отдела по работе с персоналом	6603
ПКГ должностей служащих третьего уровня	Заместитель главного бухгалтера	6453
	Главный инженер	6453
	Бухгалтер	6401
	Специалист по охране труда	5401
	Программист	5401
	Электроник	5401
	Системный администратор	5401
	Менеджер	5401
	Документовед	5401
	Экономист по гос. закупкам	5401
	Юрисконсульт	5401
	Наладчик станков с ПУ	5401
	Инженер-электрик	5401
КГ должностей служащих второго уровня	Заведующий столовой	5123
	Заведующий общежитием	5123
	Заведующий канцелярией	5123
	Начальник хозяйственного отдела	5123
	Механик	5123
	Начальник штаба ГО и ЧС	5123
	Техник	5123
ПКГ должностей служащих первого уровня	Дежурный по общежитию	3901
	Калькулятор	3901
	Комендант	3901
	Паспортист	3901
	Секретарь филиала	3901
Разряд работ в соответствии с ЕТКС	***Наименование должностей рабочих согласно штатному расписанию***	***Размер оклада, руб.***
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Слесарь-ремонтник	5432
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Слесарь-сантехник	5295
	Электрик	5295
	Водитель автомобиля	5295
	Повар	5295
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5177
	Кондитер	5177
	Столяр	5177

2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Кладовщик	3721
	Мойщик посуды	3721
	Кастелянша	3721
	Рабочий по стирке и ремонту спец.одежды	3721
	Машинист (кочегар) котельной	3721
	Слесарь по ремонту котельного оборудования	3721
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Продавец (с.Зырянское)	3601
	Парикмахер	3601
	Маникюрша	3601
	Подсобный рабочий	3601
	Сторож (вахтер)	3601
	Вахтер(с.Зырянское)	3601
	Уборщик служебных и производственных помещений	3601
	Дворник	3601
	Гардеробщик	3601

Приложение 2
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ КОМПЕНСАЦИОННОЙ ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ

Норма рабочего времени за ставку заработной платы (оклад)	Перечень должностей	Размер выплаты в рублях за один час работы
720 часов в год	Преподаватель	10.00
36 часов в неделю	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	5.00
	Мастер производственного обучения	
	Методист	
	Воспитатель	
	Социальный педагог	
	Педагог-психолог	
	Педагог-организатор	
	Педагог дополнительного образования	
	Старший мастер	
	Тренер-преподаватель образовательного учреждения	
40 часов в неделю	Заведующий филиалом учреждения	4.50
	Заведующий учебной мастерской	
	Заместитель заведующего филиалом по образовательному процессу	
	Электроник	
	Старший библиотекарь	
	Бухгалтер	
	Механик	
	Техник	

Приложение 3
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО
НА ПОЛУЧЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА РАБОТУ
В КОЛЛЕДЖЕ

Норма рабочего времени за ставку заработной платы (оклад)	Перечень должностей	Размер выплаты в рублях за один час работы
720 часов в год	Преподаватель	6.00
36 часов в неделю	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	2.50
	Руководитель физического воспитания	
	Мастер производственного обучения	
	Методист (включая старшего методиста)	
	Музыкальный руководитель	
	Воспитатель	
	Социальный педагог	
	Педагог-психолог	
	Педагог-организатор	
	Педагог дополнительного образования	
	Старший мастер	
	Тренер-преподаватель образовательного учреждения	
	Заведующий кафедрой	
40 часов в неделю	Заведующий филиалом учреждения, заместитель заведующего филиалом	3.00
	Заведующий учебной мастерской	
	Руководитель структурного подразделения учреждения, осуществляющего учебную деятельность	

Приложение 4
к Положению об оплате труда от «28» 01 2017 года

Показатели эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения ОГБПОУ «ТЭПК»

№	Показатель	Единица показателя, уровни мероприятия	Критерии оценки	Источник данных	Периодичность выплаты
1. Показатели по образовательной деятельности (60 процентов премиального фонда)					
1. 1. Обязательный перечень					
1.1.1	Участие и результаты участия студентов в олимпиадах (в том числе олимпиадах профессионального мастерства, предметных региональных олимпиадах), конкурсах (в т.ч. «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), Abylimpics, соревнованиях *За исключением, заочных (дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнований*	1 студент (1 команда) в зависимости от уровня участия	**Уровни участия** (за каждого участника): WorldSkils, Всероссийская олимпиада профессионального мастерства - 2 балла; олимпиады, конкурсы входящие в перечень Министерства образования и науки РФ – 1,5 балла; олимпиады, конкурсы, организованные ДПО, УМЦ – 1балл, олимпиады, конкурсы, организованные ПОО и профессиональными сообществами -0,5балла ***не более 4 баллов за год***	Дипломы и сертификаты, приказы по колледжу и планы работы колледжа *Обязательное условие: публикация итогов олимпиады, конкурса, соревнования на портале ДПО и сайте ПОО*	по факту
		1 студент (1 команда) в зависимости от уровня участия	**Призовые места** (за каждого участника): WorldSkils, Всероссийская олимпиада профессионального мастерства - 4 балла; олимпиады, конкурсы входящие в перечень Министерства образования и науки РФ - 3 балла; олимпиады, конкурсы, организованные ДПО, УМЦ -2 балла, организованные ПОО и профессиональными сообществами – 1 балл ***не более 8 баллов за год***		по факту
1.1.2	Участие и результаты участия преподавателей и мастеров производственного обучения в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях (за исключением спортивных) *За исключением, заочных (дистанционных) олимпиад, конкурсов, соревнований*	1 преподаватель, мастер производственного обучения или 1 команда (в зависимости от условий олимпиады, конкурса, соревнования)	***Уровни участия:*** конкурсы, организованные Министерством образования и науки РФ - 3 балла; конкурсы, организованные ДПО, УМЦ -2 балла, конкурсы,олимпиады, организованные ПОО и профессиональными сообществами - 1балл	Дипломы и сертификаты, приказы по колледжу и планы работы колледжа *Обязательное условие: публикация итогов олимпиады, конкурса, соревнования на портале ДПО и сайте ПОО*	по факту
			Призовые места: конкурсы, организованные Министерством образования и науки РФ - 4 балла; конкурсы, организованные ДПО, УМЦ -3 балла, конкурсы, организованные ПОО и профессиональными сообществами -2 балла ***не более 6 баллов за год***		по факту
1.1.3	Итоги демонстрационного экзамена	Академическая группа	Доля студентов, получивших медаль профмастерства	Справка-представление РКЦ. *Обязательное*	1 раз в семестр (по итогам

			Не более 10 баллов за год	*условие: публикация итогов на сайте ПОО*	сессии)
1.1.4	Итоги промежуточной аттестации, административной (директорской) проверочной (контрольной) работы	Абсолютная успеваемость академической группы	Абсолютная успеваемость: 95-100% - 1 балл 91-94% - 0,8 балла 85-90% - 0,6 балла ***не более 10 баллов за год***	Ведомость промежуточной аттестации	ежемесячно, по результатам семестра
1.2. Перечень организации					
1.2.1	Публикации в научных и профессиональных изданиях, выступления на конференциях, семинарах, форумах	Количество публикаций, выступлений на семинарах, конференциях, форумах	Публикации научно-методического характера в официальных научно-методических журналах, выступления с обобщением педагогического опыта -***2 балла***; публикации методических разработок в электронных изданиях, сайтах профессиональных сообществ - 0,5 баллов ***не более 4 баллов за год***	Статьи в научных и профессиональных изданиях, программы и материалы конференций, форумов, семинаров, свидетельства о публикациях	по факту
1.2.2	Разработка методического обеспечения программ и проектов Программы развития колледжа	Разработанные методические документы	*До 1 балла за разработку* ***не более 8 баллов за год***	Разработанные и утвержденные в отчётном периоде методические разработки	по факту
1.2.3	Внедрение элементов дуального обучения в образовательный процесс	Факт участия в совместных мероприятиях с работодателями, в том числе в процедурах независимой внешней оценки	***не более 1 балла за мероприятие,*** ***не более 4 баллов за год***	Представление зам. директора Документы, оформленные совместно с работодателями, в т.ч. оформленные сертификационные документы	по факту
2. Показатели по совершенствованию образовательного процесса (30 процентов премиального фонда)					
2. 1. Обязательный перечень					
2.1.1	Участие в работе временных рабочих, творческих групп, сформированных ДПО, стажировочных площадок и семинаров в качестве «коуча», проведение тренингов в качестве тренера, (в том числе на базе СЦК), иных активных формах работы в рамках реализации программы развития СПО Томской области. *За исключением случаев, когда работа оплачивается отдельно по трудовому договору (договору возмездного оказания услуг)*	Мероприятие	В зависимости от сложности мероприятия: Тренинг, стажировочная площадка, семинар (докладчик), рабочая группа – ***от 1 до 4 баллов***	Представление руководителя рабочей группы, ста жировочной площадки, семинара, тренинга и т.д. *Обязательное условие: публикация на сайте УМЦ на портале ДПО и сайте ПОО анонса и итогов мероприятия*	по факту
2.1.2	Участие в проведении олимпиад (в том числе профессионального мастерства),	Мероприятие	В зависимости от уровня: международный уровень,	Представление организатора	по факту

	конкурсов (в т.ч. «Молодые профессионалы» (WorldSkillsRussia), Abylimpics, соревнованиях (за исключением спортивных) в качестве эксперта. *За исключением случаев, когда работа оплачивается отдельно по трудовому договору (договору возмездного оказания услуг)*		федеральный уровень-***4 балла;*** региональный отборочный этап федерального конкурса (олимпиады)- ***3балла,*** межрегиональный уровень, региональный уровень – ***2 балла***, уровень ПОО – ***1 балл***	мероприятия *Обязательное условие: публикация итогов олимпиады, конкурса, соревнования на портале ДПО и сайте ПОО*	
2.1.3	Участие в работе аттестационной комиссии (экспертных групп) ДПО по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность	Педагогический работник	Количество педагогических работников, в отношении которых проводилась экспертиза ***2 балла за экспертизу***	Представление председателя аттестационной комиссии	по факту
2.2. Перечень организации					
2.2.1	Внедрение элементов электронного обучения в образовательный процесс	Студент	Организация самостоятельной работы студентов с помощью программ электронного обучения Moodle, Дневник, СПО: 50 и более студентов -**1 балл,** 75 и более студентов - **2 балла**	Регистрация в программе Moodle, Дневник. СПО совместной учебной деятельности педагога и студента, наличие учебных материалов, необходимых для комплексного методического обеспечения темы. Представление отчёта ответственного за организацию электронного обучения.	ежемесячно
2.2.2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Учебный кабинет, лаборатория, мастерская	В зависимости от результатов мониторинга, конкурса ***Не более 1 балла в месяц***	Результаты мониторинга и конкурса в колледже на лучшее оформление и оснащение уч.кабинетов, лабораторий, мастерских	ежемесячно
3. Показатели по внеурочной социально-значимой деятельности (10 процентов премиального фонда)					
3. 1. Обязательный перечень					
3.1.1	Работа в специализированном центре компетенций (СЦК), исполнение обязанностей, возложенных в рамках реализации движения WorldSkillsRussia в образовательной организации (при	Итоги работы за месяц	В зависимости от сложности: функционала Руководитель подразделения (СЦК), исполнение обязанностей по реализации движения WorldSkillsRussia (при отсутствии СЦК) ***Не более 5 баллов в месяц***	Представление заместителя директора приказ директора, утверждённый план, отчёт	Ежемесячно

	отсутствии СЦК)				
3.1.2	Разработка методического обеспечения внеаудиторных (социокультурных) и иных образовательных мероприятий и их проведение	Мероприятие	Проведение мероприятия: с разработкой методического обеспечения, (за 1 мероприятие): До 1 балла - до 50 участников До 2 баллов - свыше 50 участников; Без разработки методического обеспечения: (за 1 мероприятие): До 05 балла - до 50 участников До 1 балла - свыше 50 участников	Представление заместителя директора приказ директора, утверждённый план мероприятий, отчёт *Обязательное условие: Публикация о проведённом мероприятии на сайте ПОО*	По факту
3.1.3	Участие в разработке и проведении региональных (межрегиональных, федеральных, международных) мероприятий	Мероприятие	В зависимости от статуса: (за 1 мероприятие): Организатор, менеджер (функциональный исполнитель), технический исполнитель ***от 1 балла до 4 баллов***	Представление заместителя директора приказ директора, утверждённый план мероприятий, отчёт	По факту
3.2. Перечень организации					
3.2.1	Организационно-педагогическое сопровождение группы	Группа	В зависимости от результатов мониторинга ***Не более 1 балла за месяц***	Представление заместителя директора, Приказ директора, Утверждённые планы, отчёты кураторов	Ежемесячно
3.2.2	Проектная деятельность педагога, кружковая деятельность	Проект, кружок	***Не более 1 балла за месяц***	Представление заместителя директора, Утверждённые планы работы проектов, кружков, отчёты	Ежемесячно
3.2.3	Наставничество	Педагог	***Не более 1 балла за месяц***	Представление заместителя директора Приказ директора, утверждённые планы, отчёты	Ежемесячно
3.2.4	Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями	Мероприятие	***Не более 1 балла за месяц***	Представление заместителя директора, План профориентационной работы, индивидуальный план работы, отчёты	Ежемесячно
Вне бальной системы - доплата начинающим преподавателям (мастерам производственного обучения) в размередо **5 000 руб.** Начинающий преподаватель (МПО) – это преподаватель, мастер производственного обучения, имеющий педагогический стаж менее двух лет. Основание для осуществления выплаты – справка о педагогическом стаже. Выплачивается до достижения стажа педагогической работы 2 года					

Приложение №5/гл.инж.
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА

№	Наименования целевых показателей деятельности	Допустимое значение показателя	Макс. снятие премии за несоответствие
1	Наличие и выполнение мероприятий по реализации Программы энергосбережения	Достижение целевых показателей	Занесоответствие минус 10 %
2	Объём привлечённых внебюджетных средств от учебно-производственной деятельности	Не ниже уровня предыдущего года	За несоответствие минус 5%
3	Развитие и содержание материально-технической базы учебных мастерских по металлообработке	Соответствие ФГОС не менее 80%	За несоответствие минус 5%
4	Поддержание хозяйственных объектов колледжа в соответствии с требованиями СанПиН, пожарной и электро- безопасности	Отсутствие нарушений, зафиксированных контролирующими органами	За несоответствие минус 50%
5	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений учредителя, директора колледжа	100%	За несоответствие минус 50 %
6	Своевременное и достоверное предоставление требуемой стат. информации во внешние организации	100%	За несоответствие минус 50 %
7	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, контроль трудовой и исполнительской дисциплины подчиненного персонала, исполнение требований охраны труда, электро- и пожаробезопасности	100%	За несоответствие минус 50%

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается приказом директора на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение №6/ОК
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА ПО РАБОТЕ С ПЕРСОНАЛОМ,

ЗАВЕДУЮЩЕГО КАНЦЕЛЯРИЕЙ

№	Наименования целевых показателей деятельности	Допустимое значение показателя	Макс. снятие премии за несоответствие
1	Своевременность оформления документации по кадровому составу в соответствии с требованиями трудового законодательства	Отсутствие нарушений, зафиксированных контролирующими органами. Отсутствие нареканий от потребителей, предписаний надзорных, контролирующих органов	За несоответствие минус 10 %
2	Актуальность локальных актов, регламентирующих деятельность колледжа		За несоответствие минус 5%
3	Обеспечение деятельности архива, своевременность и достоверность оформления архивных справок		За несоответствие минус 5%
4	Полное и своевременное исполнение распоряжений учредителя, приказов и поручений директора колледжа.	100%	За несоответствие минус 10 %
5	Своевременное и достоверное предоставление требуемой информации во внешние организации	100%	За несоответствие минус 10 %
6	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, контроль трудовой и исполнительской дисциплины подчиненного персонала, исполнение требований охраны труда, электро- и пожаробезопасности	100%	За несоответствие минус 50%

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 7/ЦИТ
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

РУКОВОДИТЕЛЯ ЦИТ

№	Наименования целевых показателей деятельности	Допустимое значение показателя	Макс. снятие премии за несоответствие
1	Наличие и выполнение мероприятий по реализации Программы развития информатизации колледжа	Достижение целевых показателей	За несоответствие минус 10 %
2	Обеспечение работоспособности сайта колледжа, локальной сети и сети Internet	Отсутствие нареканий от пользователей	За несоответствие минус 10 %
3	Соответствие используемого в образовательном процессе лицензионного программного обеспечения требованиям ФГОС	Соответствие на уровне не менее 80%	За несоответствие минус 10 %
4	Развитие и содержание МТБ лабораторий и мастерских по аккредитационным и лицензионным показателям	Соответствие требованиям не менее 80%	За несоответствие минус 5%
5	Развитие и содержание материально-технической базы в сфере коммуникаций, IT-технологий в целом по колледжу	Отсутствие нареканий от потребителей	За несоответствие минус 5 %
6	Полное и своевременное исполнение распоряжений учредителя, приказов и поручений директора колледжа	100%	За несоответствие минус 50 %
7	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, исполнение требований охраны труда, электро- и пожаробезопасности	100%	За несоответствие минус 50%
8	Своевременное и достоверное предоставление требуемой стат. информации во внешние организации	100%	За несоответствие минус 50 %

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается приказом директора на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 8/обслуж персонал
к Положению об оплате трудаот «28» 01 2017г.

Показатели и критерии для оценки результатов трудовой деятельности

ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), рабочий по стирке и ремонту одежды, дежурный по общежитию, кастелянша, мойщик посуды, электрик, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту котельного оборудования, кладовщик, столяр, машинист (кочегар) котельной)

№ п/п	Показатель	Критерий	Измерение критерия	Форма контроля, источник данных
1	Оперативность выполнения отдельных поручений по хозяйственным работам	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по оперативности выполнения поручений	При наличии замечаний – до минус 30%	Информация непосредственного руководителя
2	Соблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности и санитарных правил и норм	Отсутствие замечаний со стороны ответственного за соблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности и санитарных правил и норм	При наличии замечаний – минус 20%	Информация, докладные записки ответственных за соблюдение требований
3	Качество осуществления должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по качеству исполнения должностных обязанностей	При наличии замечаний – минус 10%	Информация непосредственного руководителя
4	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	Отсутствие данных о порче товарно-материальных ценностей по вине работника	При наличии данных – минус 100%	Докладные материально ответственных лиц
5	Оперативность устранения аварийных ситуаций	Наличие данных об оперативности и личной инициативе работника при устранении аварийных ситуаций	При отсутствии данных – минус 30%	Отчет непосредственного руководителя либо ответственного должностного лица

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 9/бухгалтерия
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности работников бухгалтерии

(зам. главного бухгалтера, бухгалтер, экономист (по гос. закупкам)

№	Целевые показатели деятельности	Допустимое значение показателя	Макс. снятие премии за несоответствие
1	Надлежащее и качественное выполнение работниками возложенных на них функций и должностных обязанностей	100%	За несоответствие минус 100%
2	Соблюдение порядка ведения бухгалтерского учета, сроков предоставления отчетности, выполнения контрольных заданий	100%	За несоответствие минус 100%
3	Соблюдение работниками трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка	100%	За несоответствие минус 100%
4	Соблюдение этики взаимоотношений в коллективе и конфиденциальности информации	100%	За несоответствие минус 100%
5	Своевременность проведения необходимых операций в АИС «Госзаказ»	100%	За несоответствие минус 100%
6	Поддержание финансово-хозяйственной дисциплины, полное соответствие действующему законодательству, требованиям учредителя	100%	За несоответствие минус 100%
7	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений учредителя, директора колледжа	100%	За несоответствие минус 50 %
8	Своевременное и достоверное предоставление требуемой стат. информации во внешние организации	100%	За несоответствие минус 50 %

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии работникам бухгалтерии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 10/столовая
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности работников столовой

(заведующий столовой, повар, кондитер, калькулятор)

№ п/п	Целевые показатели деятельности	Допустимое значение показателя	Макс. снятие премии за несоответствие
1	Надлежащее соблюдение санитарных норм и правил приготовления блюд	В соответствии с установленными требованиями САНПИНов	За несоответствие минус 100%
2	Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, пожаро-, электробезопасности	В соответствии с правилами, инструкциями, инструктажами	За несоответствие минус 100%
3	Обеспечение хранения пищевого сырья, полуфабрикатов, готовой продукции, столовой посуды, инвентаря и оборудования	В соответствии с САНПИНами	За несоответствие минус 100%
4	Соблюдение правил отпуска блюд, порядка ценообразования и проведения расчетов за обслуживание посетителей столовой	В соответствии с требованиями и правилами	За несоответствие минус 100%
5	Своевременное представление учетно-отчетной документации о производственно-хозяйственной деятельности столовой	По установленным срокам и формам	За несоответствие минус 50%
6	Соблюдение профессиональных этических норм, вежливости и предупредительности в отношениях с посетителями, другими работниками	Отсутствие замечаний, нареканий	За несоответствие минус 50%
7	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений директора колледжа, главного бухгалтера, главного инженера	Отсутствие замечаний, взысканий	За несоответствие минус 100 %

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии работникам столовой устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение 11/уч. отдел
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

НАЧАЛЬНИКА УЧЕБНОГО ОТДЕЛА, ЗАВЕДУЮЩИХ УЧЕБНЫМИ ОТДЕЛЕНИЯМИ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕГО ФИЛИАЛОМ

№	*Наименования целевых показателей*	*Допустимое значение показателя*	*Макс. снятие премии за несоответствие*	*Период подведения итогов*
1.	Доля выпускников: - получивших установленный уровень квалификации по программам ПКРС; - показавших качественную успеваемость по результатам ИГА по программам ПССЗ	Не менее 98% Не менее 50%	За несоответствие минус 5 %	по результатам ГИА
2.	Наличие обучающихся, имеющих задолженности по результатам промежуточной аттестации	Не более 10 %	За несоответствие минус 10%	По результатам семестра
3.	Доля обучающихся, отчисленных из образовательного учреждения с начала года от контингента обучающихся	Не более 8 % за учебный год	За несоответствие минус 10%	ежемесячно
4.	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений директора колледжа, учредителя	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
5.	Своевременное и достоверное предоставление требуемой статистической, иной информации во внешние организации	Отсутствие нарушений сроков и достоверности информации	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
6.	Организация образовательного, процесса в соответствии с утвержденными планами, графиками, сметами, Положениями, инструкциями и др. документами	100% исполнение утвержденной документации по срокам и объемам (допускаются обоснованные и утвержденные изменения)	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
7.	Исполнение трудовой дисциплины, требований охраны труда, электро- и пожаро- безопасности	Отсутствие нарушений, зафиксированных контрольно-ревизионными органами и др.	За нарушение, зафиксированное актами, представлениями, приказами учредителя, минус 100 %	По результатам контроля

Примечание:

1. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение №12/метод
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

ПОКАЗАТЕЛИ
ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ ИМЦ (методистов)
ЗА КАЧЕСТВО, ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ

№	Наименование показателя	Допустимое значение показателя	Форма контроля, источник информации
1	Наличие в актуальном состоянии учебно-планирующей, учебно-программной и методической документации по направлениям деятельности методистов, в том числе размещенной в локальной сети колледжа	соответствие ФГОС, НПА на уровне 100%	Анализ имеющейся документации, электронных документов, размещенных в локальной сети колледжа
2	Качественное и своевременное выполнение планов работы	100%	План работы на месяц инновационно-методического центра, планы работы методистов
3	Полное и своевременное исполнение приказов директора, распоряжений заместителя директора по учебно-методической и научной работе	100%	приказы, распоряжения
4	Своевременное и достоверное предоставление требуемой информации во внешние организации по направлениям деятельности методистов, своевременная подготовка отчётов	100%	отчёты
5	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, требований охраны труда, электро-и пожаробезопасности	100%	приказы, докладные записки

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 13/ЦИТ
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ЦИТ

(системный администратор, электроник, программист)

№	Наименования целевых показателей деятельности	Допустимое значение показателя	Макс. снятие премии за несоответствие
1	Обеспечение работоспособности локальной сети	Отсутствие нареканий от пользователей	За несоответствие минус 10 %
2	Обеспечение работоспособности используемого в образовательном процессе программного обеспечения	Соответствие на уровне не менее 80%	За несоответствие минус 10 %
3	Обеспечение работоспособности МТБ по информационным технологиям лабораторий и мастерских	Соответствие требованиям не менее 80%	За несоответствие минус 5%
4	Развитие и содержание материально-технической базы в сфере коммуникаций, IT-технологий в целом по колледжу	Отсутствие нареканий от потребителей	За несоответствие минус 5 %
5	Полное и своевременное исполнение распоряжений, приказов и поручений директора колледжа, руководителя ЦИТ	100%	За несоответствие минус 50 %
6	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, исполнение требований охраны труда, электро- и пожаробезопасности	100%	За несоответствие минус 50%
7	Своевременное и достоверное предоставление требуемой стат. информации во внешние организации	100%	За несоответствие минус 50 %

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается приказом директора на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 14/библ.
к Положению об оплате труда
от «18» 01 2017г.

ПОКАЗАТЕЛИ
ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ БИБЛИОТЕКИ
ЗА КАЧЕСТВО, ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАБОТЫ

(зав. библиотекой, библиотекарь, старший библиотекарь)

№	Наименование показателя	Допустимое значение показателя	Форма контроля, источник информации
1.	Удовлетворенность пользователей библиотеки	100%, отсутствие нареканий со стороны потребителей	Докладные записки, книги отзывов
2.	Наличие в актуальном состоянии учетно-отчетных документов и документов, регламентирующих работу библиотеки (положения, правила, инструкции).	100%,	инвентарные книги, книги суммарного учета, акты приёма-передачи, локальные акты
3.	Соответствие используемой в образовательном процессе учебной литературы требованиям ФГОС (ГОС)	соответствие на уровне не менее 80%	каталоги
4.	Качественное и своевременное выполнение планов работы	100%	План работы библиотеки
5.	Полное и своевременное исполнение приказов директора, распоряжений заместителя директора по учебно-методической и научной работе	100%	приказы, распоряжения
6.	Своевременное и достоверное предоставление требуемой информации для отчётов, информации во внешние организации	100%	отчёты
7.	Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, требований охраны труда, электро-и пожаробезопасности	100%	приказы, докладные записки

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 15/зав филиалом
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

ЗАВЕДУЮЩЕГО ФИЛИАЛОМ

№ п/п	Целевые показатели	Допустимое значение	Макс. снятие премии за несоответствие	Период подведения итогов
1	Выполнение государственного задания	не ниже 92% по каждому показателю	За недостижение показателей минус 100%	По результатам календарного года
2	Выполнение задания по набору обучающихся	100% по объему и по образовательным программам	За несоответствие минус 50 %	По состоянию на 1 октября
3	Удельный вес численности выпускников колледжа очного обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии) в общей их численности	не ниже 62% от количества выпускников	За несоответствие минус 50 %	По результатам отчетов учредителю о трудоустройстве
4	Сохранность контингента обучающихся	не ниже 92% от списочной численности	За несоответствие минус 30 %	ежемесячно
5	Отсутствие нарушений по результатам работы контрольно-ревизионных органов	отсутствие нарушений	За нарушение, зафиксированное актами, предписаниями минус 100 %	По результатам контроля
6	Участие студентов и педагогов филиала в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях не ниже муниципального уровня	не менее 30% пед. коллектива и 20% студентов	За несоответствие минус 20%	По результатам учебного семестра
7	Своевременное исполнение поручений, распоряжений, формирование планов и отчетов, предоставление информации, стат. отчетов	в установленные сроки	За несоответствие минус 30%	Ежемесячно
8	Доля средств от деятельности, приносящей доход, в общем объеме финансирования филиала	не менее 20% от общих объемов финансирования деятельности филиала	За несоответствие минус 20%	Ежемесячно
9	Количество привлеченных работников предприятий-партнеров в учебный процесс	не менее 2 чел в год	За несоответствие минус 10%	По результатам учебного года
10	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию, в общей их численности	не менее 33% в год	За несоответствие минус 30%	По результатам учебного года

Приложение 16/руковод. хоз служб
к Положению об оплате труда от «28» 01 2017г.

Показатели и критерии для оценки результатов трудовой деятельности

РУКОВОДИТЕЛЕЙ ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

(заведующий хозяйством, начальник хозяйственного отдела, комендант, заведующий общежитием, начальник штаба ГО и ЧС)

№ п/п	Показатель	Критерий	Максимальное снятие премии
1	Выполнение мероприятий по реализации Программы энергосбережения, Декларации пожарной безопасности, Паспорта антитеррористической защищенности	Достижение показателей указанных документов	За несоответствие минус 30 %
2	Обеспечение готовности хозяйственного объекта к новому учебному году, к отопительному сезону	100% готовность по результатам приемки комиссии учредителя	За несоответствие минус 50%
3	Соблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности и санитарных правил и норм при осуществлении должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	При наличии замечаний – минус 20%
4	Качество осуществления должностных обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по качеству исполнения должностных обязанностей	При наличии замечаний – минус 10%
5	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	Отсутствие данных о порче товарно-материальных ценностей по вине работника	При наличии данных – минус 100%
6	Оперативность, достоверность и качество предоставления необходимой информации руководству колледжа, внешним организациям в рамках своей компетенции в соответствии с должностной инструкцией и поручениями	Отсутствие замечаний по качеству, своевременности и достоверности предоставляемой информации	При наличии замечания – минус 50%
7	Оперативность устранения аварийных ситуаций	Наличие данных об оперативности и личной инициативе работника при устранении аварийных ситуаций	При отсутствии данных – минус 30%

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение № 17/технический персонал
к Положению об оплате труда от «28» 01 2017г.

Показатели и критерии для оценки результатов трудовой деятельности

ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

(техник, механик, наладчик станков с ПУ, водитель автомобиля)

№ п/п	Показатель	Критерий	Измерение критерия	Форма контроля, источник данных
1	Оперативность выполнения отдельных поручений непосредственного руководителя	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по оперативности выполнения поручений	При наличии замечаний – до минус 30%	Информация непосредственного руководителя
2	Соблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности и санитарных правил и норм	Отсутствие замечаний со стороны ответственного за соблюдение требований охраны труда, противопожарной безопасности и санитарных правил и норм	При наличии замечаний – минус 20%	Информация, докладные записки ответственных за соблюдение требований
3	Качество осуществления должностных обязанностей в соответствии с планами, графиками, инструкциями	Отсутствие замечаний со стороны непосредственного руководителя по качеству исполнения должностных обязанностей	При наличии замечаний – минус 10%	Информация непосредственного руководителя
4	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	Отсутствие данных о порче товарно-материальных ценностей по вине работника	При наличии данных – минус 100%	Докладные материально ответственных лиц
5	Оперативность устранения аварийных ситуаций	Наличие данных об оперативности и личной инициативе работника при устранении аварийных ситуаций	При отсутствии данных – минус 30%	Отчет непосредственного руководителя либо ответственного должностного лица

Примечание:

1. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется ежемесячно в соответствии с установленными критериями.
2. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение 18/педработники
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К КАТЕГОРИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

(руководитель физвоспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тьютор, педагог-психолог, педагог-организатор, воспитатель)

№	*Наименования целевых показателей*	*Допустимое значение показателя*	*Макс. снятие премии за несоответствие*	*Период подведения итогов*
1.	Выполнение показателей программы развития, закрепленных за соответствующим должностным лицом *(проектная деятельность студентов, вовлеченность обучающихся в кружки, секции, творческие объединения, профилактическая работа и др.)*	В соответствии с показателями программы развития	За недостижение каждого показателя минус 30%	По результатам учебного, календарного года
2.	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений директора колледжа, учредителя	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
3.	Своевременное и достоверное предоставление требуемой статистической, иной информации непосредственному руководителю, во внешние организации	Отсутствие нарушений сроков и достоверности информации	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
4.	Организация текущей учебно-воспитательной работы в соответствии с утвержденными планами, графиками, Положениями, инструкциями и др. документами	100% исполнение утвержденной документации по срокам и объемам (допускаются обоснованные и утвержденные изменения)	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
5.	Исполнение трудовой дисциплины, требований охраны труда, электро- и пожаро-безопасности	Отсутствие нарушений, зафиксированных непосредственным руководством, контрольно-ревизионными органами и др.	За нарушение, зафиксированное актами, представлениями, приказами учредителя, минус 100 %	По результатам контроля

Примечание:

1. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение 19/служащие
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ

(специалист по охране труда, юрисконсульт, менеджер отдела по работе с персоналом, менеджер отделения дополнительного профессионального образования, менеджер по рекламе и маркетингу, менеджер учебной части, документовед, паспортист, архивариус, хранитель музейных ценностей, секретарь учебного отделения, секретарь филиала)

№	*Наименования целевых показателей*	*Допустимое значение показателя*	*Макс. снятие премии за несоответствие*	*Период подведения итогов*
1.	Полное и своевременное исполнение должностных обязанностей, инструкций, приказов, распоряжений, поручений руководителя структурного подразделения, директора колледжа	Отсутствие нарушений трудовой, исполнительской дисциплины	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
2.	Своевременное и достоверное предоставление требуемой статистической, иной информации непосредственному руководителю, учредителю, во внешние организации	Отсутствие нарушений сроков и достоверности информации	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
3.	Соблюдение профессиональных этических норм, вежливости и предупредительности в отношениях с посетителями, другими работниками	Отсутствие замечаний, нареканий со стороны клиентов, посетителей	За несоответствие минус 50%	ежемесячно
4.	Исполнение требований охраны труда, электро- и пожаро- безопасности	Отсутствие нарушений, зафиксированных контрольно-ревизионными органами и др.	За нарушение, зафиксированное актами, представлениями, приказами учредителя, минус 100 %	По результатам контроля

Примечание:

1. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение 20/руков. структ. подразделений
к Положению об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Целевые показатели деятельности

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧЕБНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

(заведующий ИМЦ, заведующий ОДПО, руководитель центра содействия трудоустройству выпускников, руководитель СЦК, старший мастер, заведующий учебно-производственной мастерской, заведующий учебной практикой)

№	*Наименования целевых показателей*	*Допустимое значение показателя*	*Макс. снятие премии за несоответствие*	*Период подведения итогов*
1.	Выполнение показателей программы развития, закрепленных за соответствующим подразделением, должностным лицом	В соответствии с показателями программы развития	За недостижение каждого показателя минус 30%	По результатам учебного, календарного года
2.	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений директора колледжа, главного бухгалтера, учредителя	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
3.	Своевременное и достоверное предоставление требуемой статистической, иной информации руководству колледжа, во внешние организации	Отсутствие нарушений сроков и достоверности информации	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
4.	Организация деятельности подразделения в соответствии с утвержденными планами, графиками, сметами, Положениями, инструкциями и др. документами	100% исполнение утвержденной документации по срокам и объемам (допускаются обоснованные и утвержденные изменения)	За несоответствие минус 50 %	ежемесячно
5.	Соблюдение профессиональных этических норм, вежливости и предупредительности в отношениях с посетителями, другими работниками	Отсутствие замечаний, нареканий со стороны клиентов, посетителей	За несоответствие минус 50%	ежемесячно
6.	Исполнение трудовой дисциплины, требований охраны труда, электро- и пожаро-безопасности	Отсутствие нарушений, зафиксированных непосредственным руководством, контрольно-ревизионными органами и др.	За нарушение, зафиксированное актами, представлениями, приказами учредителя, минус 100 %	По результатам контроля

Примечание:

1. Фактический размер премии устанавливается на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение 21
к Положению Об оплате труда
от «28» 01 2017г.

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера колледжа

№	*Наименования целевых показателей*	*Допустимое значение показателя*	*Макс. снятие премии за несоответствие*	*Источник информации. Периодичность оценки показателя*
	1. Критерии по основной деятельности образовательного учреждения			
1.1.	Выполнение Государственного задания за предыдущий год	в соответствии с установленными показателями	За несоответствие минус 25%	план и отчет, утвержденные учредителем
1.2.	Достижения в инновационной деятельности (реализация социальных проектов, создание экспериментальных площадок, привлечение инвестиций)	Не менее 3 проектов, реализуемых в течение уч. года	За несоответствие минус 10%	отчеты о ходе реализации проектов на 1 февраля, 25 июня
1.3.	Наличие и выполнение мероприятий по реализации программы развития учреждения (годовые планы по функциональным направлениям)	Выполнение планов по функциональным направлениям	За несоответствие минус 5 %	2 раза в год по результатам семестра на 1 февраля, 25 июня
	2. Критерии по финансово – хозяйственной и экономической деятельности			
2.1.	Полное исполнение сметных назначений, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, своевременность проведения необходимых операций в АИС «Госзаказ»	100%	За несоответствие минус 20%	1 раз в год по результатам фин. календарного года Отчет колледжа, Информация учредителя февраль
2.2.	Объём привлечённых внебюджетных средств от базовых и дополнительных образовательных услуг	не ниже уровня предыдущего года	За несоответствие минус 5%	ежемесячно, информация бухгалтерии На 1 число каждого мес.
2.3.	Развитие и содержание МТБ лабораторий и мастерских, учебно-методического обеспечения	Соответствие ФГОС не менее 80%	За несоответствие минус 5%	1 раз в год Информация для публичного доклада 25 июня
2.4.	Выполнение финансово-хозяйственных показателей в соответствии с установленными требованиями (дорожная карта, заработная плата преподавателей и мастеров п/о, выполнение соотношения «40:60»)	100% в установленные сроки	За несоответствие минус 50%	На 1 число каждого месяца
	3. Критерии, направленные на работу с кадрами			
3.1.	Доля работников, повысивших квалификацию в предыдущем году	не менее 33%за год	За несоответствие минус 10 %	1 раз в год на 25 июня
	4. Критерии исполнительской, трудовой дисциплины			
3.1.	Полное и своевременное исполнение приказов, распоряжений, поручений директора колледжа, учредителя	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины	За несоответствие минус 50 %	Мониторинг исполнительской и трудовой дисциплины Планы внутр. контроля, отчеты по

3.2.	Личное исполнение трудовой дисциплины, контроль исполнения трудовой дисциплины подчиненного персонала	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	За несоответствие минус 100%	результатам контроля На 1 число каждого месяца
3.3.	Своевременное и достоверное предоставление требуемой статистической, иной информации директору, учредителю, др. внешним организациям	Отсутствие нарушений сроков и достоверности информации	За несоответствие минус 50 %	
3.4.	Организация и выполнение финансово-хозяйственного процесса в полном соответствии с утвержденными планами, графиками, сметами, Положениями, инструкциями и др. документами	100% исполнение по срокам и объемам (с обоснованными и утвержденными изменениями)	За несоответствие минус 50 %	2 раза в год по результатам семестра, Отчеты на 1 февраля, 25 июня
3.5.	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, полное соответствие действующему законодательству, требованиям учредителя в сфере организации бухгалтерского учета; исполнение требований охраны труда, электро- и пожаробезопасности	Отсутствие нарушений по функциональным направлениям, зафиксированных контрольно-ревизионными органами, органами прокурорского надзора и др.	За нарушение, зафиксированное актами, представлениями, приказами, минус 100 %	Результаты плановых и внеплановых проверок

Примечания:

1. Максимальный годовой премиальный фонд главному бухгалтеру колледжа установлен в объеме 80% от годового премиального фонда директора Колледжа, утвержденного учредителем.
2. Подведение итогов по целевым показателям осуществляется с указанной периодичностью в соответствии с установленными критериями.
3. Фактический размер премии главному бухгалтеру устанавливается приказом директора на основании фактически достигнутых показателей по соответствующим критериям.

Приложение 22 к Положению Об оплате труда от «28» 01 2017г.

Показатели эффективности деятельности заместителей директора колледжа. Распределение критериев и баллов по месяцам календарного года

№ п/п	Целевые показатели деятельности зам. директора	допустимое значение	январь	февраль	март	апрель	май	июнь	июль	август	сентябрь	октябрь	ноябрь	декабрь	итого за год
1.	**Критерии по основной деятельности**														
1.1.	Выполение государственного задания	не ниже 92% по каждому показателю	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
1.2.	Выполнение контрольных цифр приема на обучение за счет областного бюджета (с учетом обоснованных разрешенных изменений)	100% по объему и по образовательным программам	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1		10
1.3.	Удельный вес численности выпускников колледжа очного обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии) в общей их численности	не ниже 62% от количества выпускников	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	6
1.4.	Качественная успеваемость по результатам итоговой аттестации	не ниже 60%								2					2
1.5.	Абсолютная успеваемость по результатам промежуточной аттестации	не ниже 92%	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	10
1.6.	Информационная открытость (сайт колледжа, социологические опросы по качеству услуг)	в соответствии с требованиями	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	6
1.7.	Сохранность контингента обучающихся	не ниже 92% от списочной численности			1		1				1		1		4
1.8.	Реализация проектов колледжа в соответствии с планами и Программой развития	по плану мероприятий	1	1	1	1	1	1	1			1	1	1	10
	Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу : 60 баллов		5	5	6	5	6	5	5	4	4	5	6	4	60
2.	**Критерии достижений, исполнительской, финансовой дисциплины**														
2.1.	Участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях областного, регионального, всероссийского, международного уровней	не менее 30% пед. коллектива и 20% студентов						2						2	4
2.2.	Наличие обучающихся – победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований не ниже областного уровня	не менее 10 побед за квартал			1,5			1,5			1,5			1,5	6
2.3.	Вовлеченность студентов колледжа в научно-техническую, культурную, спортивную, волонтерскую деятельность	не менее 30% контингента очного обучения	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	6
2.4.	Своевременное исполнение поручений, распоряжений, формирование планов и отчетов, предоставление информации, стат. отчетов	в установленные сроки	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
2.5.	Доля средств от деятельности, приносящей доход, привлеченных путем оказания дополнительных образовательных услуг студентам колледжа	не менее 5% от доходов доп. образования						1						1	2
	Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу : 30 баллов		1,5	1,5	3	1,5	1,5	6	1,5	1,5	3	1,5	1,5	6	30
3.	**Критерии по деятельности, направленные на работу с кадрами**														
3.1.	Реализация мероприятий по привлечению на работу в колледж молодых специалистов (педагогических работников)	не менее 10% от штатной численности пед. работников		0,5		0,5			0,5	0,5		0,5	0,5		3
3.2.	Количество привлеченных работников предприятий-партнеров в учебный процесс	не менее 2 чел в год		1		1					1		1		4
3.3.	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию, в общей их численности	не менее 33% в год					1,5					1,5			3
	Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу : 10 баллов		0	1,5	0	1,5	1,5	0	0,5	0,5	1	2	1,5	0	10
	Совокупность всех критериев по трем разделам : 100 баллов		6,5	8	9	8	9	11	7	6	8	8,5	9	10	100