СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного
комитета _____ Корякова И.В.
«30» мая 2016 г.

РАССМОТРЕНО
на Совете колледжа

Протокол № 4
от «30» мая 2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «Минусинский
педагогический колледж имени
А.С.Пушкина»
_____ Т.П.Братилова
Приказ № 68/к
«13» июня 2016 г.

Положение
об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский педагогический колледж имени А.С.Пушкина»

Минусинск

2016г

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский педагогический колледж имени А.С. Пушкина» (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864(в редакции от 21.04.2016) «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»;
- постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года, № 648-п (в редакции от 30.06.2015) «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»;
- приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»
- Уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский педагогический колледж имени А.С. Пушкина»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский педагогический колледж имени А.С.Пушкина» (далее – Учреждение).

1.3. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.4. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Положение вступает в силу с 01 июня 2016 года.

II. Должностные оклады, ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$О = Оmin + Оmin \times К / 100,$$ где:

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Omin- минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края;

К – повышающий коэффициент

2.2. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица №1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 25% 15% 10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

2.3.Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$\mathbf{K = K_1 + K_2,}$$ где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.4. Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{K_2 = Q_1 / Q_{окл} \times 100\%,}$$ где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{окл}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$\mathbf{Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп},}$$ где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{отп}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если К > предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера согласно трудовому законодательству и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края:

3.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с аттестацией рабочих мест;

3.1.2. районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - 1.3;

3.1.3. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края-30%;

3.1.4.за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, (рассчитанного за час работы)за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- другие виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от (нормальных) в соответствии с Приложением №2.

Без учета повышающих коэффициентов

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

Виды, условия и размер выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Приложениями №3-8 настоящего Положения.

4.2. Работникам Учреждения, по решению руководителя, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы и обеспечения региональной выплаты установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с Приложением № 6 настоящего Положения.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтом объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$\mathbf{C = C_{1\ балла} \times Б_i},$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$\mathbf{C_{1\ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый периоде;

$\mathbf{Б_i}$ - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$\mathbf{C_{1\ балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / SUM\ Б_{ni}^{i=1}},$$

где:

$\mathbf{Q_{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

$\mathbf{Q_{стим\ рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности в расчете на плановый период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

$\mathbf{Q_{стим}}$ не может превышать $Q_{стим1}$

$$\mathbf{Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп}},$$

где:

$\mathbf{Q_{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$\mathbf{Q_{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$\mathbf{Q_{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово- хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$\mathbf{Q_{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$\mathbf{Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}},$$

где:

$\mathbf{Q_{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$\mathbf{N_{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$\mathbf{N_{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

4.11. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам колледжа.

4.13. Экономия фонда стимулирующих выплат направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.14. Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера

на **20** процентов ниже размера должностного оклада руководителя у:

-заместителя директора по учебной работе,

-заместителя директора по методической работе,

- заместителя директора по производственной работе,

-главного бухгалтера,

и на **30** процентов ниже размера должностного оклада руководителя у :

-заместителя директора по воспитательной работе;

-заместителя директора по хозяйственной работе.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово – хозяйственной деятельности на

выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно Приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяется согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения определяется согласно Приложению №3 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю, часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа);

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю, часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (96 часа);

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю, часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (144 часа).

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

Ср = ФОТр / Чр / 249, где

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

Приложение № 1
согласно постановлению Правительства
Красноярского края от 30.06.2015г №338-п

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления Правительства Красноярского края от 30.09.2014г №463-п .

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень		2 466.0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2 597.0*
2 квалификационный уровень		2 882.0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 605,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 103.0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 774.0
	при наличии высшего профессионального образования	4 298,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 133.0
	при наличии высшего профессионального образования	4 707.0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4 523.0
	при наличии высшего профессионального образования	5 153.0

*Для должности «Младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 2 933,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 980,0руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих»

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Правительства Красноярского края от 30.09.2014г №463-п .

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597,0
2 квалификационный уровень	2 739,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 480,0
4 квалификационный уровень	4 392,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3 167,0
2 квалификационный уровень	3 480,0
3 квалификационный уровень	3 820,0
4 квалификационный уровень	4 592,0

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановления Правительства Красноярского края от 30.09.2014г №463-п .

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2 231.0
2 квалификационный уровень	2338,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 597.0
2 квалификационный уровень	3167.0
3 квалификационный уровень	3 480.0
4 квалификационный уровень	4193.0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления Правительства Красноярского края от 30.09.2014г №463-п .

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	2 882,0
2 квалификационный уровень	3 167,0
3 квалификационный уровень	3 428,0*
4 квалификационный уровень	3 749,0
5 квалификационный уров	4 200,0

* Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая), «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 749,0 руб.

5. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	5 361,0
2 квалификационный уровень	5 762,0
2 квалификационный уровень	6 218,0

6. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5 361,0

Приложение № 2
согласно постановлению Правительства
Красноярского края от 30.06.2015г №338-п

Виды и размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
2.	За ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
3.	Поварам	8
4	Кухонным работникам	4
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (уборщики помещений, сантехники)	12

* Без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 3
согласно постановлению Правительства
Красноярского края от 30.06.2015г №338-п

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей и главного бухгалтера

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Стабильное функционирование учреждения	Выполнение государственного заказа	100%	**30%**
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов, учредителя	Отсутствие претензий надзорных органов, учредителя	**20%**
			Своевременное устранение предписаний надзорных органов, обоснованных замечаний учредителя	**10%**
		Обеспечение стабильности работы коллектива	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	**10%**
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Развитие деятельности учреждения	Реализация региональных федеральных, международных проектов, программ	регионального уровня	**10%**
			федерального уровня	**15%**
			международного уровня	**20%**

		Взаимодействие с другими организациями, учреждениями, ведомствами в целях развития учреждения, в том числе сетевое взаимодействие	Наличие утвержденного плана совместной деятельности	**10%**
			Наличие инфраструктуры, обеспечивающей реализацию совместных мероприятий, проектов, программ	**10%**
			Мероприятия, акции, проекты, реализуемые совместно с организациями, учреждениями, ведомствами за отчетный период	**10%**
		Организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности 85-95%	**30%**
			80-95%	**20%**
			70-75%	**10%**
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Достижения обучающихся, педагогов в региональных федеральных, международных мероприятиях	Организация системы работы, направленной на повышение качества образования	Доля выпускников, прошедших государственную итоговую аттестацию (сдавших квалификационный экзамен) и и получивших оценки «хорошо» и «отлично» в общей численности выпускников 50-60%	**10%**
			60-70%	**15%**
			Более 70%	**20%**
		Результативность участия в региональных федеральных, международных мероприятиях(победители, призовые места)	На региональном уровне	**15%**

	Достижения учреждения на региональном, федеральном, международном уровнях	Признание заслуг, высокого качества деятельности учреждения другими организациями, учреждениями, ведомствами, органами власти, отдельными гражданами	Освещение в СМИ деятельности учреждения, способствующей формированию положительного имиджа учреждения	**10%**
			Положительные отзывы граждан, организаций о деятельности учреждения	**10%**
Главный бухгалтер учреждения	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Организация деятельности, обеспечивающая стабильную работу учреждения и удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие претензий со стороны руководителя, работников, обучающихся, граждан	**40%**
	Непрерывное профессиональное развитие	Обеспечение профессионального развития через работу на курсах, семинарах, совещаниях, конференциях	Соответствие нормам законодательства предоставляемых отчетов, документов	**40%**
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	Исполнение бюджетной сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) учреждения	99%-100%	**40%**
			95%-98%	**30%**
		Ведение бухгалтерского, налогового учета в соответствии с законодательством, учетной политикой учреждения	Отсутствие замечаний надзорных и конролирующих органов, учредителя	**50%**
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение сроков , порядка предоставления финансовой отчетности	Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов	100%	**30%**

* Без учета повышающих коэффициентов

Приложение № 4

согласно постановлению Правительства
Красноярского края от 30.06.2015г №338-п

Размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, подведомственных министерству образования Красноярского края

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)*
1.	**Опыт работы в занимаемой должности**:**	
	от 1 года до 5 лет*	**5%**
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	**15%**
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	**20%**
	при наличии почетного звания, начинающегося со слов «Заслуженный» ***	**15%**
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	**20%**
2.	**от 5 лет до 10 лет***	**15%**
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	**25%**
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	**30%**
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» ***	**25%**
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	**30%**
3.	**свыше 10 лет***	**25%**
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***	**35%**
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения***	**40%**
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»***	**35%**
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	**40%**

* Без учета повышающих коэффициентов

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

*** Производится при условии соответствия почетного звания и ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дис

Приложение № 5
согласно постановлению Правительства
Красноярского края от 30.06.2015г №338-п

Размер выплат по итогам работы заместителям и главным бухгалтерам

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу),%*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	**150%**
		федеральные	**100%**
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	**100%**
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	**100%**
		федеральные	**90%**
		межрегиональные	**80%**
		региональные	**70%**
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	**100%**

*Без учета повышающих коэффициентов

Приложение 6
к приказу министерства образования
и науки Красноярского края
от 08.10.2014 №40-04/1

Размер персональных выплат работникам учреждения, подведомственного министерству образования Красноярского края

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
.	**За опыт работы в занимаемой должности: <**>**	
.1.	**от 1 года до 5 лет**:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
.2.	**от 5 лет до 10 лет:**	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
.3.	**свыше 10 лет**	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
.1.	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	преподавателям профессиональных образовательных учреждений по предмету: - русский язык, русский язык с методикой преподавания, русский язык и культура речи, - литература, методика преподавания литературы, - математика, теоретические основы начального курса математики с методикой преподавания, - иностранный язык	15%
.2.	за классное руководство, кураторство<****>	2 700,0 рублей
.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
.4.	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<**> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения
или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***>Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****>Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Приложение 7
Согласно приказу министерства образования
и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988

Размер выплат стимулирующего характера руководителям структурного подразделения, педагогическим работникам КГБПОУ «Минусинский педагогический колледж имени А.С. Пушкина»

Должности	Критерии	Условия (показатели)		Кол-во баллов
		наименование	индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Заведующий отделением, заведующий педагогической практикой, заведующий методическим кабинетом, руководитель спортклуба, заведующий библиотекой	Ответственное отношение к своим обязанностям	Инициирует и самостоятельно планирует работу структурного подразделения, несет ответственность за результат	Работа подразделения организована в соответствии со стратегическими целями и задачами колледжа.	35
	Непрерывное профессиональное развитие	Руководит, координирует и участвует в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, методических групп.	Результат работы группы внедряется в образовательной практике колледжа и пользуется спросом у внешних потребителей.	35
	Коммуникативная культура	Устанавливает психологический контакт с сотрудниками, студентами, добивается точного восприятия и понимания в процессе общения, прогнозирует и направляет поведение сотрудников и студентов к желательному результату.	Продуктивное решение возникающих конфликтов.	30
Преподаватель, преподаватель ОБЖ, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, методист, концертмейстер, руководитель физвоспитания	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ведение отчетной документации.	Предъявление документации в установленные сроки и по первому требованию.	10
			Отсутствие замечаний по ведению документации (план работы, календарно-тематические планы, учебные журналы, электронные журналы, отчеты о проделанной работе, аттестационные ведомости)	10
	Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития.	Программа профессионального развития, утвержденная научно- методическим советом колледжа, выполнена полностью.	20

		Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, экспертных, аттестационных комиссиях различного уровня.	**Выступление с докладом (за один доклад)***	**7**
			Наличие публикаций (в том числе размещение на сайте)*.	**5**
			Проведение мастер-класса*	**5**
			Работа в экспертной комиссии (по приказу директора колледжа)	**5**
			Экспертное заключение (за одно заключение)	**3**
			Консультации внешним потребителям (по приказу директора колледжа с оформлением в журнале консультаций)*	**5**
	Коммуникативная культура	**Умение выстраивать взаимодействие со студентами и персоналом колледжа для достижения целей.**	**Самостоятельная организация участия сотрудников колледжа в проводимых работником мероприятиях**: - на отделении**	**5**
			- в колледже	**10**
			С привлечением внешних участников	**15**
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Заведующий отделением, заведующий педагогической практикой, заведующий методическим кабинетом руководитель спортклуба, заведующий библиотекой	**Результативность деятельности подразделения**	**Сохранность контингента студентов. Обеспечение результативности государственной итоговой аттестации выпускников.**	**Процент отчисленных не более 10%. Средний балл государственной итоговой аттестации - не менее 3,8;**	**70**
	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	**Организация интеграции студентов во внешнее образовательное пространство по различным направлениям**	**Участие и достижения студентов в дополнительном образовании, общественной жизни колледжа, районных, городских, краевых, российских и международных олимпиадах, конкурсах, смотрах, концертах, фестивалях, конференциях, соревнованиях**	**60**
Преподаватель, преподаватель ОБЖ,	**Результативность образовательной**	**Сохранность контингента студентов.**	**Отсутствие в курируемой группе отчисления студентов в течение года**	

педагог дополнительного образования, педагог-психолог, методист, концертмейстер, руководитель физвоспитания	**деятельности.**		**1 курс** **2 курс** **3-4 курсы**	**30** **20** **15**
		Достижения студентов (олимпиады, конкурсы, смотры, концерты, фестивали, конференции, соревнования.) выпускников	**Призовые места студентов.**	**4 (за каждого, но не более 20)**
			Участие студентов отмечено организаторами олимпиад, конкурсов, концертов, фестивалей, конференций.	**4(за мероприятие, но не более 20)**
	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	**Организация педагогической практики на отделении.**	**100% выполнение всеми студентами программы профессиональной практики: (в зависимости от количества групп и видов практик).**	**50**
		Руководство лабораторией, методической, творческой группой, предметными (цикловыми) комиссиями.	**План работы лаборатории, методической, творческой группы, предметной (цикловой) комиссии выполнен на 100%.**	**50**
		Выполнение обязанностей ответственного секретаря приёмной комиссии.	**Выполнение плана профориентационной работы, отсутствие нарушений в период работы приёмной комиссии**	**50**
		Организация работы по технике безопасности, охране труда методическому оснащению кабинета	**Наличие систематизированных методических материалов, оформление кабинета, отсутствие замечаний**	**50**
		Работа по созданию и функционированию общественных организаций в колледже.	**30% и более сотрудников вовлечены в деятельность организации.**	**30**
		Проведение профориентационной работы в образовательных учреждениях города и края	**Подписанный договор на целевой прием студента**	**15**
			Поступление абитуриента как результат профориентационной работы (за каждого абитуриента)	**5**

	Выплаты за качество выполняемых работ			
Заведующий отделением, заведующий педагогической практикой, заведующий методическим кабинетом руководитель спортклуба, заведующий библиотекой	**Управленческая культура**	**Владеет управленческими функциями**	**Грамотно составлены аналитические документы, обоснованно реализуются программы, проекты, планы; обеспечивается системный контроль, координация и коррекция деятельности всех процессов подразделения.**	**50**
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	**Обеспечивает оснащенность образовательного и обеспечивающих процессов.**	**Образовательный процесс обеспечен необходимыми материалами в соответствии с требованиями ФГОС, в том числе с применением ИКТ.** **Оформлены и функционируют учебные аудитории в соответствии с требованиями ФГОС.** **Соблюдаются законодательные и нормативные правовые акты, отсутствуют предписания надзорных органов либо обеспечивается их оперативное устранение.**	**50**
Преподаватель, преподаватель ОБЖ, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, методист, концертмейстер, руководитель физвоспитания	**Обеспечение высокого качества образовательной деятельности**	**Результаты государственной итоговой аттестации.**	**Средний балл по дисциплине не ниже 3,8**	**20**
		Результаты защиты выпускных квалификационных работ.	**Средний балл ВКР студентов *4,3* и выше.**	**15**
			Наличие ВКР, выполненных по заказу образовательных учреждений (при наличии оформленных заказов и рецензии от ОУ)	**5**

***Если доклад, публикацию или мастер класс готовят несколько человек, то проценты делятся на всех пропорционально доле участия каждого.**

****Выбирается один из пунктов. Если мероприятие готовят несколько человек, то проценты делятся на всех пропорционально доле участия каждого.**

***** Учитывается масштаб и значимость мероприятия.**

Размер выплат стимулирующего характера работникам КГБПОУ «Минусинский педагогический колледж имени А.С. Пушкина»

Должности	Критерии	Условия (показатели)		Размер (баллы)
		Наименование	Индикатор	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Комендант, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, (слесарь-электрик, слесарь- сантехник, уборщица), инженер, программист, водитель автомобиля, библиотекарь, архивариус повар, гардеробщик мойщик посуды, кастелянша, медицинская сестра, дежурный по общежитию, сторож, дворник, кладовщик	Ответственное отношение к своим обязанностям	Строгое соблюдение правил и требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической безопасности на высоком уровне.	Эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правилам и нормам, своевременный технический осмотр и ремонт	20
		Безаварийная работа и эксплуатация механизированного, весоизмерительного, холодильного и другого оборудования; -высокое качество ремонтных работ, -своевременное и оперативное предотвращение аварийных ситуаций.	Эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правилам и нормам, своевременный технический осмотр и ремонт.	15
		Обеспечение образцовых санитарно - гигиенических условий в помещениях и на территории колледжа.	Поддержание санитарно- гигиенических норм в помещениях и на территории колледжа ежедневно.	15
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций, проводимых на базе колледжа	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне.	10
		Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности; Оперативное выполнение требований администрации по устранению неисправностей.	Постоянное совершенствование профессиональной деятельности и инициативность в работе, без претензий со стороны администрации	10
		Мойка автомобилей не реже 2-х раз в неделю.	Постоянное поддержание чистоты автомобилей	5

		Образцовое содержание убираемой территории. Дополнительная уборка территории в течение дня.	**Постоянное поддержание чистоты и порядка на территории колледжа, без замечаний со стороны администрации.**	**10**
		Озеленение территории (посадка цветов, кустарников, стрижка газонов летом).	**Своевременная работа на приусадебном участке без замечаний.**	**15**
		Осуществление контроля за въездом автомашин на территорию колледжа.	**Внимательность и ответственность при работе, строгий контроль за въездом автомашин.**	**5**
		Контроль и выдача ключей от кабинетов в вечернее время с 19.00 час до 22.00 час (индивидуальные занятия студентов).	**Выдача ключей согласно распорядительным спискам и заявкам.**	**5**
		Работа с системой видеонаблюдения	**Своевременный вызов техника по обслуживанию системы видеонаблюдения**	**5**
		Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов.	**Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев.**	**20**
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Высокий уровень подготовки колледжа к новому учебному году.	**Колледж готов к 20 августа, без замечаний со стороны комиссии по приемке.**	**20**
		Оперативное выполнение предписаний контролирующих органов.	**Выполнение и оформлено документально в срок или раньше согласно, предписанию.**	**20**
		Отсутствие жалоб. Умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей со студентами и сотрудниками.	**Самостоятельное решение возникающих конфликтов**	**10**
Старший лаборант, лаборант, воспитатель, библиотекарь, архивариус, секретарь учебной части, секретарь-	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		Своевременное обеспечение образовательного процесса: информационно-методическими материалами, учебно-методическими пособиями, инструментами.	**Постоянный мониторинг и совершенствование информационно-методических материалов и обеспечение ими согласно образовательным программам.**	**10**

машинистка, диспетчер, инженер. программист		**Реализация проектов, выполнение программ развития, планов работы колледжа.**	**Выполнение задач проектов, программ развития и планов работы колледжа**	**10**
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Качественное ведение документации. Разработка новых программ, положений. Подготовка экономических расчётов. Своевременное исполнение календарно-финансового плана.	**Соблюдение ГОСТов по ведению документации и исполнение календарно-финансового плана в срок.**	**20**
		Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов.	**Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев.**	**20**
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Установка новых информационных программ. Создание отчетности в электронном варианте	**Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения, качественный отчет.**	**20**
Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, секретарь-машинистка, юрисконсульт, паспортист, бухгалтер II категории, инженер, программист, воспитатель, ведущий бухгалтер	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
		Работа, связанная с выполнением задач, поставленных в соответствии с текущим планированием.	**Своевременное выполнение задач в соответствии с планом**	**10**
		Взаимодействие с органами государственной власти и с внебюджетными фондами (социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматами, органами МВД и др.).	**Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов.**	20

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
		Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	**Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств.**	**15**
		Качественное ведение документации, разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчётов; своевременное исполнение календарно-финансового плана.	**Соблюдение ГОСТов по ведению документации и исполнение календарно-финансового плана в срок**	**20**
		Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов.	**Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев.**	**20**
	Выплаты за качество выполняемых работ			
		Установка новых информационных программ.	**Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения, качественный отчет.**	**20**
		Заключение государственных контрактов с поставщиками. Мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса (учебной литературой, оборудованием, инвентарём, и др. материалами).	**Государственные контракты заключены согласно действующему законодательству, выполнены в срок.**	**20**
		Своевременная и качественная сдача отчётов.	**Нет претензий со стороны органов, принимающих отчеты.**	**10**

Приложение №8
Согласно приказу министерства образования
и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988

Размер выплат по итогам работы работникам КГБПОУ «Минусинский педагогический колледж имени А.С.Пушкина»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	**Условия (показатели)**		**Количество баллов**
	наименование	**индикатор**	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		**50**
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств 95% выделенного объема средств	**25** **50**
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	**25** **50**
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения	Задание выполнено	В срок, в полном объеме, с высоким качеством	**50**
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	**50**
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	**50**
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ , мероприятий	Участие	**50**