СОГЛАСОВАНО

Первый заместитель министра образования и науки Красноярского края

_____ Н. В. Анохина
(личная подпись)

«__» июнь 2013 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

_____ С.В. Капин
(личная подпись)

«17» июнь 2013 года

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Норильский педагогический колледж»

Принято общим собранием коллектива
КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»
Протокол от «17» июнь 2013 года № 12

г. Норильск

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Норильский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднее специальное учебное заведение) «Норильский педагогический колледж» (далее – Колледж).

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящих доход деятельности, направленных на оплату труда работников Колледжа, 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.

1.3. Для работников Колледжа, 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 Колледжем услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положение в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются 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, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Колледжа могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

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;

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 – 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 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, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

другие виды 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 процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	водителю легкового автомобиля за ненормированный рабочий день	25
2.	педагогическим работникам колледжа	15

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.

4.2. По решению директора Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности Колледжа 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 Колледжа, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Колледжем на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Колледжа.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Колледжа.

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, работы в муниципальном образовании город Норильск, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат

работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению, за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается в целях сохранения дохода работников Учреждения, определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами края и муниципальными правовыми актами до установления указанной персональной выплаты.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по формуле:

ПН = Зп х Ккв, где: (1)

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильске;

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв - коэффициент повышения заработной платы:

для работников учреждений, в которых новые системы оплаты труда установлены после 1 апреля 2013 года, утверждаемый министерством образования и науки Красноярского края.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной надбавки за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

выплат, производимых за счет средств от приносящей доход деятельности;

региональной выплаты;

персональной выплаты, обеспечивающей заработную плату работника на уровне минимального заработной платы (минимальной оплаты труда);

вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации;

персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск в месяце, предшествующем месяцу, в котором работникам учреждений начисляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается. Размер увеличения рассчитывается по формуле:

ПНув = Отп х Кув - Отп, где: (2)

ПНув - размер увеличения персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Кув для работников Учреждения устанавливается приказом руководителя по согласованию с учредителем.

Порядок расчета Кув зависит от периода, который учитывается при определении среднего дневного заработка.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 апреля 2013 года, Кув определяется следующим образом:

$$Кув = (Зпф1 \times (1 + Ккв) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), \text{ где:} \quad (3)$$

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работников Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 апреля 2013 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работников Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 апреля 2013 года.

При определении фактически начисленной заработной платы не учитываются:

– выплаты, производимые за счет средств от приносящей доход деятельности;

– персональные выплаты, обеспечивающие заработную плату работника на уровне минимального заработной платы (минимальной оплаты труда);

– региональной выплаты;

– вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации.

В случае если при расчете заработной платы работников Учреждения в месяце, предшествующем месяцу, в котором работникам Учреждения предоставляются выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, ПНув не учтен, осуществляется перерасчет персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск по формулам 2, 3 за указанный период.

В случае если работникам Учреждения до 1 апреля 2013 года предоставлены

исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, выплаты за период после 1 апреля 2013 года, увеличение персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск не осуществляется.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может быть направлен на иные цели.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работников Учреждения при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

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 Колледжа;

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 Колледжа устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

4.7. Директор Колледжа при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Колледжа.

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

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

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

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Колледжа, 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 Приложение № 4 к настоящему Положению.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы педагогическим

работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой.

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

$$C = C_{1\ балла} \times Б_i \ , \qquad (4)$$

где:

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

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

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

$$C_{1\ балла} = (Q_{стим} - Q_{стим\ рук}) / \sum_{i=1}^{n} Б_i \ , \qquad (5)$$

где:

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

$Q_{стим\ рук}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора Колледжа, заместителей директора Колледжа, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Колледжа, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением директора Колледжа, его заместителей.

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

$$Q_{стим1} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп} \ , \qquad (6)$$

где:

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

$Q_{зп}$ - фонд оплаты труда Колледжа, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию Колледжа;

$Q_{отп}$ - 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 работников Колледжа на месяц в плановом периоде.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год}, \quad (7)$$

где:

$Q_{баз}$ - фонд оплаты труда Колледжа, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Колледжа на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Колледже;

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

4.11. Фонд оплаты труда работников Колледжа с целью планирования объемов средств для выплат распределяется следующим образом:

фонд оплаты труда директора, его заместителей – не более 4%;

фонд оплаты труда работников – не менее 96%.

4.12. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – не более 75%;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – не менее 23%;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – не менее 2%.

4.13. Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на:

фонд окладов – не менее 50%;

фонд выплат – не более 50%, состоящий из фонда компенсационных выплат - не менее 10% и фонда персональных выплат – не более 40%.

4.14. Экономия фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат), а так же на выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.15. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директора, заместителям директора может направляться на стимулирование труда работников Колледжа.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Колледжа оказывается по решению директора Колледжа 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 Колледжа 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 Колледжа производится на основании приказа директора Колледжа с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей директора Колледжа.

6.1. Оплата труда заместителей директора Колледжа осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям директора Колледжа устанавливаются директором Колледжа на 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям директора в пределах объема средств, выделенного в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа 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 Колледжа заместителей директора определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя 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 директора Колледжа определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

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

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается, и устанавливается в приделах фонда оплаты труда.

6.10. Заместителям директора Колледжа сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Колледжа.

6.11. Заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

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

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), 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;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися и студентами, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- 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 преподавателей определяется по следующей формуле:

$$Су = ФОТу / (4,3 * Чу), \text{ где} \qquad (8)$$

Су - размер оплаты за один час работы для преподавателей;

ФОТу - средний месячный фонд оплаты труда преподавателей, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и

персональные выплаты;

Чу - общее количество часов преподавателей в неделю в соответствии с тарификацией

4,3 – среднее число недель в месяце.

Размер оплаты за один час для педагогических работников (за исключением учителей) определяется раздельно

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп), \text{ где} \qquad (9)$$

Сп — размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп — средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп — общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При совмещении профессий (должностей), 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:

$$Ср = ФОТр / Чр / 249, \text{ где} \qquad (10)$$

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.

Приложение № 1

к положению об оплате труда
Работников КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

1. Профессиональных квалификационных групп должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		2032,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2140,0
2 квалификационный уровень		2375,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2872,0
	при наличии высшего профессионального образования	3282,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3011,0
	при наличии высшего профессионального образования	3442,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3307,0
	при наличии высшего профессионального образования	3780,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3628,0
	при наличии высшего профессионального образования	4147,0

2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2140,0
2 квалификационный уровень	2258,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2375,0
2 квалификационный уровень	2610,0
3 квалификационный уровень	2868,0
4 квалификационный уровень	3620,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2610,0
2 квалификационный уровень	2868,0
3 квалификационный уровень	3149,0
4 квалификационный уровень	3785,0

3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1839,0
2 квалификационный уровень	1927,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2140,0
2 квалификационный уровень	2550,0
3 квалификационный уровень	2868,0
4 квалификационный уровень	3456,0

4. 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	4419,0
2 квалификационный уровень	4749,0
3 квалификационный уровень	5125,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	2610,0
3 квалификационный уровень	2868,0
4 квалификационный уровень	3620,0
5 квалификационный уровень	4089,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	4419,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	4749,0
2 квалификационный уровень	5501,0
3 квалификационный уровень	5924,0

5. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	4419,0

3.Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Должность		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	2 868.0
	при наличии высшего профессионального образования	3 620.0

Приложение № 2

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
работникам краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Норильский педагогический колледж»

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	**надбавка за квалификационную категорию устанавливается при наличии:**	
	высшей квалификационной категории	20%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2.	**выплата за 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 слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения» <**>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	20%
	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <**>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	30%
	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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения» <**>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	40%

	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	- педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий	25%
	- за проверку письменных работ преподавателям краевых государственных образовательных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования	
	русский язык и культура речи; математика; русский язык с методикой преподавания; теоретические основы начального курса математики, методика преподавания начального курса математики; Естествознание с методикой преподавания; методика обучения продуктивным видам деятельности с практикумом; теория и методика физического воспитания; Теория и методика музыкального воспитания с практикумом; теория и методика инклюзивного образования; теоретические основы и методика организации внеурочной деятельности; теоретические и методические основы физического воспитания и развития детей раннего и дошкольного возраста; теоретические и методические основы организации трудовой деятельности дошкольников; теоретические и методические основы организации продуктивных видов деятельности детей дошкольного возраста; теория и методика развития речи у детей; теория и методика экологического образования дошкольников; теория и методика математического развития, методика организации внеклассной воспитательной работы, теоретические и методические основы организации игровой деятельности детей раннего и дошкольного возраста.	25%
3.	иностранный язык; литература; детская литература с практикумом по выразительному чтению; практикум по созданию методических материалов; практикум по художественной обработке материалов и изобразительному искусству.	20 %
	основы философии; психология общения; история; мировая художественная культура; информатика и ИКТ в профессиональной деятельности; педагогика; психология; возрастная анатомия; физиология и гигиена; правовые основы профессиональной деятельности; безопасность жизнедеятельности; современные подходы и педагогические технологии в области НОО; основы специальной педагогики и специальной психологии; медико-биологические и социальные основы здоровья; теоретические основы организации обучения в начальных классах; способность оценивания достижений учащихся; основы организации внеурочной деятельности по предмету; методика работы с творческими объединением; организация работы с родителями; основы делового общения; теоретические и прикладные аспекты методической работы учителей начальных классов; экологические основы природопользования; теоретические основы дошкольного образования; основы учебно - исследовательной деятельности; педагогический менеджмент; психолого-педагогический практикум; теория решения изобразительных задач; психолого-педагогические основы организации детей дошкольного возраста; логопедия; теоретические основы организации обучения в разных возрастных группах; теоретические и методические основы взаимодействия воспитателя с родителями и сотрудниками ДОУ; теоретические и прикладные аспекты методики работы, ритмика, психолого-педагогические основы организации общения детей дошкольного возраста, практикум по совершенствованию двигательных умений и навыков.	5 %
	- педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <***>	30%
	- педагогическим работникам за кураторство <***>	35%
	- педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>:	
	кабинетами, лабораториями.	15%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов	40%

	- преподавателям за особенности образовательных программ (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана	10%
	- шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
	- концертмейстерами за работу с хоровыми коллективами	15%
4.	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 образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> - 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).

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

Приложение № 3

Размер выплат по итогам работы работникам КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Количество баллов к заработной плате
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы		50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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

Приложение № 4

Размер выплат стимулирующего характера педагогическому персоналу и работникам административно-хозяйственному, обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия (показатели)		Кол-во баллов	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
Педагогические работники: преподаватели, педагог дополнительного образовании, педагог-психолог, преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер.	Успешность учебной работы.	Качество обученности по итогам оценочного периода:			
		Результаты государственной итоговой аттестации.	Средний балл ВКР студентов 4,3 и выше	15	На месяц
		Результаты государственной итоговой аттестации преподавателей индивидуальных дисциплин	Оценка 4 (за каждого студента)	2	На месяц
			Оценка 5 (за каждого студента)	2,5	На месяц
		Результаты промежуточной аттестации	Средний балл по дисциплине, МДК не ниже 3,9 (при 100 % успеваемости за каждую дисциплину, но не более 15 %)	5	На месяц
		Результаты освоения вида профессиональной деятельности (экзамен по профессиональному модулю (квалификационный)	Средний балл 4 (при 100 % успеваемости)	10	На месяц
		Результаты текущего контроля (по результатам контрольной недели)	Средний рейтинг по дисциплине, МДК не ниже 80 %	3 за каждую дисциплину, но не более 15	На месяц

	Результативность учено-воспитательной работы	Сохранность контингента студентов.	Отсутствие в курируемой группе отчисления студентов в течение года 1 курс 2 курс 3-4 курсы	 30 20 15	На месяц
			Выполнение плана работы куратора, утвержденного заместителем директора по УВР в полном объеме при 100 % успеваемости группы	30	На месяц
		Организация посещения студентами значимых для колледжа мероприятий	50 % студентов группы посещают мероприятия в соответствии с планом колледжа (по результатам отчетов кураторов за семестр)	20	На месяц
	Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	Подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах	Участие студентов (по направлению колледжа)*	2 (за мероприятие, но не более 10)	На месяц
			Призовые места студентов (подтверждено документально) в конкурсах (по направлению колледжа)* 1. внутри колледжа 2. муниципальные 3. региональные 4. федеральные 5. международный	 4 8 10 15 20	На месяц
	Руководство и организация студенческих проектных и творческих групп	Организация студентов для успешного участия в различных творческих группах и проектах	Предъявление результатов работы в виде концертов, реализованных проектов (в соответствии с планом работы колледжа).** 1. внутри колледжа 2. муниципальные 3. региональные 4. федеральные 5. международный	 20 30 30 40 50	На месяц

		Подготовка студентов к участию в мероприятиях, спортивных соревнованиях	За каждого участника*	3 (но не более 10)	На месяц
	Организация и руководство исследовательской деятельностью студентов	Участие в конференциях с выступление: (по направлению колледжа)*	1. внутри колледжа 2. муниципальные 3. региональные 4. федеральные 5. международный	1 2 3 4 5	На месяц
		Призовые места (обязательное наличие подтверждающих документов)*	В мероприятиях: 1. внутри колледжа 2. муниципальные 3. региональные 4. федеральные 5. международный	2 4 5 8 10	На месяц
		Публикация статей*:	В изданиях: 1. внутри колледжа 2. муниципальные 3. региональные 4. федеральные 5. международный	1 2 3 4 5	На месяц
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ведение отчетной документации	Предъявление в установленные сроки готовыми к утверждению индивидуальных планов работы, отчетов о проделанной работе (преподавателя, куратора), рабочих программ, календарно-тематического планов, контрольно-оценочных средств).	5	На месяц
			Отсутствие замечаний по ведению документации: журналы учебных групп, индивидуальные журналы преподавателей, педагогов дополнительного образования; электронные журналы, аттестационные ведомости.	5	На месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			**Баллы**	**Период**

Педагогические работники: преподаватели, педагог дополнительного образовании, педагог-психолог, преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер.	Обеспечение высокого методического уровня организации образовательного процесса	Работа с объединениями педагогов (ПЦК, проектными командами, творческими группами)			
		Руководство группой	План работы ПЦК, методической творческой группы, на 100 %.	50	На месяц
		Работа в группе	Постоянное продуктивное участие (по результатам отчета руководителя группы)***	50	На месяц
		Выполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии.	Выполнение плана профориентационной работы, отсутствие нарушений в период работы приёмной комиссии	80	На месяц
		Взаимодействие с работодателями	Организация производственной практики на отделении, привлечение работодателей к оцениванию и экспертизе ОПОП	40	На месяц
		Работа по созданию и функционированию общественных организаций в колледже	30 % и более сотрудников вовлечены в деятельность организации.	50	На месяц
		Участие в работе экспертных, аттестационных комиссиях различного уровня (по приказу директора).	Колледж (за одно экспертное заключение) муниципальные региональные-	3 5 8	На месяц

	Выплаты за качество выполняемых работ			Баллы	Период
Педагогические работники: преподаватели, педагог дополнительного образовании, педагог-психолог, преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, концертмейстер.	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	1. Включение современного оборудования в образовательный процесс	Использование при проведении занятий интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования (по результатам предъявления опыта)	5	На месяц
		2. Предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами ОУ	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных по направлению колледжа) внутри колледжа муниципальные, региональные, федеральные/ международные	5 10 15	На месяц
			Победа в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных по направлению колледжа) внутри колледжа муниципальные, региональные, федеральные/ международные	10 15 20 25	На месяц
		3. Обобщение и/или тиражирование педагогического опыта (кейсы, проекты, ИОСО)	Наличие публикаций (статей) в изданиях внутри колледжа муниципальные, региональные, федеральные	2 5 5 10	На месяц
			Проведение мастер-классов, открытых		На месяц

			уроков, выступление с концертными номерами* внутри колледжа муниципальные, региональные, федеральные	5 10 10 10	
		4. Наставничество молодых педагогов: Методическое сопровождение молодого специалиста.	Выполнение плана работы, утвержденного НМС на 100 %	10	На месяц
		5. Участие в разработке и реализации проектов в том числе грантовых, создание примерных программ, примерных методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности в рамках, реализация грантов.**	25	На месяц
	Организация дистанционного обучения учащихся	Наличие, стабильность состава обучающихся	Подтверждение регистрации обучающихся на сайте колледжа, реализующего программы дистанционного обучения	20	На месяц

*За каждого студента. Если в подготовке принимали участие несколько преподавателей, % делятся на всех. Если доклад, публикацию или мастер класс готовят несколько человек, то проценты делятся на всех пропорционально доле участия каждого.
**Учитывается масштаб и эффект. Если принимали участие несколько преподавателей, % делятся на всех пропорционально доле участия каждого.
*** Для всех членов группы пропорционально вкладу каждого.
****В зависимости от количества студентов и баз практики.

Должности	Критерии	Наименование	Индикатор	баллы	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, ведущий инженер, ведущий программист, экономист, лаборант, старший лаборант, заведующий канцелярией, заведующий библиотекой, художник-декоратор, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, вахтер, сторож, дворник.	Ответственное отношение к своим обязанностям	- Строгое соблюдение правил и требований пожарной электробезопасности, охраны труда.	Отсутствие предписаний контролирующих органов.	20	На месяц
		- Антитеррористической безопасности на высоком уровне.	Отсутствие террористической угрозы для сотрудников и студентов колледжа.	20	На месяц
		- Безаварийная работа и эксплуатация электрооборудования и офисной техники;	Эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правил и норм, своевременный технический осмотр и ремонт.	15	На месяц
		- Высокое качество ремонтных работ.	Отсутствие замечаний от администрации колледжа.	15	На месяц
		- Своевременное и оперативное предотвращение аварийных ситуаций.	Оперативное и качественное устранение аварий.	20	На месяц
		- Обеспечение образцовых санитарно - гигиенических условий в помещениях и на территории колледжа.	Поддержание санитарно-гигиенических норм в помещениях и на территории колледжа ежедневно.	15	На месяц
		- Работа, связанная с выполнением задач, поставленных в соответствии с текущим планированием.	Своевременное выполнение задач в соответствии с планом, обеспечение информационно-методическими материалами согласно образовательных программ.	10	На месяц
		- Своевременное обеспечение образовательного процесса: • информационно-методическими материалами;		10	На месяц
		• учебно-методическими пособиями;		10	На месяц
		• инструментами.		10	На месяц
		- Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.	Создание условий для сохранности материальных ценностей.	20	На месяц
	Непрерывное профессиональное развитие	- Реализация проектов; - выполнение программ развития, планов работы колледжа.	Выполнение задач проектов, программ развития и планов работы колледжа.	10	На квартал
		- Обеспечение оборудованием и материалами.	Наличие необходимых материалов и оборудования.	10	На месяц
		- Классность водителей.	Соответствие класса и квалификации водителей.		На год
	Дополнительная	- Взаимодействие с органами	Оперативное реагирование на	20	На месяц

	деятельность, не входящая в должностные обязанности	государственной власти и с внебюджетными фондами (социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматами, органами МВД и др.).	запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов.		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, ведущий инженер, ведущий программист, экономист, лаборант, старший лаборант, заведующий канцелярией, заведующий библиотекой, художник-декоратор, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, вахтер, сторож, дворник.	Непрерывное профессиональное развитие	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций.	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне.	10	На месяц
	Ответственное отношение к своим обязанностям	- Высокий уровень экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности.	Качественный экономический анализ хозяйственно-финансовой деятельности в целях экономии и рационального расходования средств	15	На месяц
		- Экономичное и рациональное расходование средств и оборудования.		20	На месяц
		- Качественное ведение документации.	Соблюдение ГОСТов по ведению документации и исполнение календарно-финансового плана в срок.	20	На месяц
		- Разработка новых программ, положений.		20	На месяц
		- Подготовка экономических расчётов; - своевременное исполнение календарно-финансового плана.		20	На месяц
		- За соблюдение финансовой дисциплины		20	На месяц
		- Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья студентов.	Соблюдение норм и правил при работе, отсутствие несчастных случаев.	20	На месяц
		- За ненормированный рабочий день	Переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени	25	На месяц
	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	- Расширение зоны обслуживания за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности;	Постоянное совершенствование профессиональной деятельности и инициативность в работе, без претензий со стороны администрации.	10	На месяц
		- Оперативное выполнение требований администрации по устранению неисправностей.		10	На месяц
		- Мойка автобуса не реже 2-х раз в неделю.		5	На месяц
		- Образцовое содержание убираемой территории.	Постоянное поддержание чистоты и порядка на территории колледжа, без замечаний со	10	На месяц
		- Дополнительная уборка территории в		10	На месяц

		течение дня.	стороны администрации.		
		- Озеленение территории (посадка цветов, кустарников, стрижка газонов летом).	Своевременная работа на участке без замечаний.	15	На месяц
		- Осуществление контроля за въездом автомашин на территорию колледжа.	Внимательность и ответственность при работе, строгий контроль за въездом автомашин.	5	На месяц
		- Контроль и выдача ключей от кабинетов в вечернее время с 19 ^{00} час до 22 ^{00} час (индивидуальные занятия студентов).	Выдача ключей	5	На месяц
		- Работа с системой видеонаблюдения, выдача пультов от интерактивных досок и проекторов.	Своевременный вызов техника по обслуживанию системы видеонаблюдения	5	На месяц
	Выплаты за качество выполняемых работ				
Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, ведущий инженер, ведущий программист, экономист, лаборант, старший лаборант, заведующий канцелярией, заведующий библиотекой, художник-декоратор, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, вахтер, сторож, дворник.	Интенсивность образовательной деятельности	- Установка новых информационных программ.	Постоянный мониторинг и совершенствование информационного программного обеспечения, качественный отчет.	20	На месяц
		- Создание отчётности в электронном варианте.		20	На месяц
		- За высокую результативность выполнения сложных работ и достижения высоких показателей.		20	На месяц
		- Заключение государственных контрактов с поставщиками.	Гос. контракты заключены согласно ФЗ-94, выполнены в срок.	20	На месяц
		- Мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса (учебной литературой, электро и сантехоборудованием, инвентарём, и др. материалами).	Своевременное оформление и подача заявок в СМЕТУ колледжа.	20	На месяц
		- Высокий уровень подготовки колледжа к новому учебному году.	Колледж готов к 20 августа, без замечаний со стороны комиссии по приемке.	20	На месяц
		- Оперативное выполнение предписаний контролирующих органов.	Выполнение и оформлено документально в срок или раньше согласно, предписания.	20	На месяц

		- Своевременная и качественная сдача отчётов.	Нет претензий со стороны органов, принимающих отчеты.	10	На месяц
Инспектор по кадрам, секретарь учебной части, ведущий инженер, ведущий программист, экономист, лаборант, старший лаборант, заведующий канцелярией, заведующий библиотекой, художник-декоратор, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, вахтер, сторож, дворник.	Коммуникативная культура	- Отсутствие жалоб.	Нет жалоб в «Книге жалоб и предложений».	10	На месяц
		- Умение выстраивать эффективные взаимодействия для достижения целей со студентами и сотрудниками.	Самостоятельное решение возникающих конфликтов.	10	На месяц

Приложение № 5

Размер выплат стимулирующего характера
заместителям директора КГБОУ СПО «Норильский педагогический колледж»

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия (показатели)		Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе	**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных претензий со стороны учредителя, директора, граждан	100%	20%
		организация работы по комплектованию образовательного учреждения	выполнение плана набора 100%	20%
	Непрерывное профессиональное развитие	выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество мероприятий - 3	5%
		реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность учреждения	сохранность контингента обучающихся, воспитанников, студентов	95%	10%
		достижения обучающихся, воспитанников, студентов (олимпиады, конкурсы, смотры, конференции, соревнования)	количество призеров российских и региональных конкурсов - 5	15%

		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, студентами	90%	10%
		организация системы работы, направленной на трудоустройство выпускников в образовательные учреждения края	доля выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии, 60%	20%
		введение в образовательном учреждении новых профессий (квалификаций), специальностей (специализаций)	1 профессия (квалификация), специальность (специализация) за каждое мероприятие (в зависимости от статуса)	10%
	Дополнительная деятельность, не входящая в должностные обязанности	обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у образовательного учреждения (территория, здания и сооружения, коммунальные сети и т.д.)	отсутствие аварийных ситуаций	90%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Управленческая культура	организация обучения взрослого населения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации	доля взрослого населения от контингента обучающихся по программам начального и среднего профессионального образования - 50%	10%
		координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	15%	20%
		обеспечение самоуправления обучающихся	совет самоуправления обучающихся - 1	10%
	Обеспечение функционирования и развития учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	100% соответствие требованиям СанПиН закрепленных объектов	20%

		создание условий для профессиональной подготовки детей с особыми потребностями	30 человек	10%
		создание условий для профессионального обучения детей- сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	50 человек	20%
		сохранность имущества образовательного учреждения	100%	90%

Приложение № 6

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
Заместителям директора краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения) «Норильский педагогический колледж»

№ п/п	*Виды и условия персональных выплат*	*Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы*
1.	**надбавка за квалификационную категорию устанавливается при наличии:**	
	высшей квалификационной категории	20%
	первой квалификационной категории	15%
2.	**выплата за 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, начинающего со слова «Заслуженный» <**>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	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, начинающего со слова «Заслуженный» •-**'-	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	30%
	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, начинающего со слова «Заслуженный» <**>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <**>	40%

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

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

Приложение № 7

Размер выплат по итогам работы заместителям директора краевого государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднее специальное образование) «Норильский педагогический колледж»

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%