


ПРИНЯТО

Решением Общего собрания
БПОУ ОО «Орловский технический колледж»
Протокол № 1 от «22» января 2012 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
БПОУ ОО «Орловский технический
колледж»

 И.А. Шумилина
«22» января 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 11-01 от «22» января 2012 г.

Директор БПОУ ОО

«Орловский технический колледж»

Н.А.Коробецкий



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе выплат стимулирующего и компенсационного характера, премировании и оказании материальной помощи работникам БПОУ ОО «Орловский технический колледж»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе выплат стимулирующего характера, премировании и оказании материальной помощи работникам БПОУ ОО «Орловский технический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468 – ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», Постановлением Правительства Орловской области от 12 августа 2011 г. № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных организаций, осуществляющие образовательную деятельность, Орловской области».

1.2. Данная система устанавливает виды, условия и размеры стимулирующих выплат и премирования работников БПОУ ОО «Орловский технический колледж» (далее – Колледж).

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Колледжа в конечных результатах своего труда, развития их творческой активности, инициативы, способствующей организации образовательного процесса, использования современных концепций и технологий, инновационных форм и методов обучения и воспитания, активной организации и развития творческого процесса, совершенствования работы по культурно-эстетическому, информационному просвещению обучающихся в Колледже и других качественных показателей труда.

1.4. Источниками формирования фонда доплат, премирования, материального поощрения является:

- Бюджетные ассигнования фонда оплаты труда, запланированные на стимулирование деятельности работников;
- Собственные доходы учреждения;

- Экономия средств фонда оплаты труда.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

2.1. К выплатам стимулирующего характера для работников Колледжа относятся ежемесячные стимулирующие надбавки, доплаты, разовые поощрительные выплаты (премии) и иные выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

2.2. Размер выплат стимулирующего характера работникам Колледжа может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке).

2.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа по результатам инновационной деятельности за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности Колледжа, создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

3. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Колледжа, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Колледжа.

3.1. К выплатам стимулирующего характера для руководителя Колледжа относятся премии и надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора.

3.2. Стимулирующие выплаты к должностному окладу руководителя, устанавливаются приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж.

3.3. Стимулирующие надбавки руководителю Колледжа устанавливаются в целях повышения социального статуса и профессионального престижа, по результатам инновационной деятельности, за превышение объемных показателей, сложность, напряженность, высокие достижения в труде, особые условия труда, осуществление методических и координационных функций, личный творческий вклад в организацию деятельности Колледжа.

3.4. Условия и размеры выплат стимулирующего характера:

3.5. Критерии для установления стимулирующих надбавок руководителю Колледжа представлены в таблице 1 настоящего Положения

Таблица № 1

	Критерии оценки деятельности руководителей	%
1.	Основная деятельность организации	до 15

1.1.	Инновационно-экспериментальная деятельность	Отсутствие разработанных инновационных программ, неучастие в работе экспериментальных площадок	0
		Участие в работе экспериментальных площадок	1
		Внедрение в образовательный процесс инновационных программ, введение новых профессий и специальностей	2
		максимум	2
1.2.	Положительная динамика материально-технического обеспечения профессиональной образовательной организации за счет привлечения внебюджетных источников	Менее 50% денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода	0
		От 50% до 59% денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода	1
		От 60% до 69% денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода	2
		От 70% до 79% денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на	3

		укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода профессиональной образовательной организации	
		От 80% до 89% денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода профессиональной образовательной организации	4
		От 90% до 100% денежных средств, привлеченных из внебюджетных источников на укрепление материально-технической базы профессиональной образовательной организации, от общего объема дохода профессиональной образовательной организации	5
		максимум	5
1.3.	Обеспечение открытости и доступности информации об организации, соответствие официального сайта организации в сети Интернет требованиям действующего законодательства	Отсутствие сайта профессиональной образовательной организации, соответствующего требованиям законодательства	0
		Наличие сайта профессиональной образовательной организации, соответствующего требованиям законодательства	2

		максимум	2
1.4.	Отсутствие обоснованных жалоб родителей и педагогов на деятельность и руководство организации	Наличие обоснованных жалоб на деятельность образовательного учреждения	0
		Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность образовательного учреждения	2
		максимум	2
1.5.	Расширение образовательного пространства	Отсутствие договоров о сетевом взаимодействии с работодателями	0
		Наличие договоров о сетевом взаимодействии с работодателями	2
		Наличие договоров о сетевом взаимодействии с работодателями по реализации модели дуального обучения	4
		максимум	4
2.	Работа с обучающимися		до 12
2.1.	Результативность работы с одаренными обучающимися, в том числе наличие призеров и победителей олимпиад и конкурсов регионального и всероссийского уровня, участие обучающихся в олимпиадах и конкурсах международного уровня, участие организации в программах дистанционного обучения одаренных обучающихся	Отсутствие победителей и призеров олимпиад и конкурсов	0
		Наличие призеров олимпиад и конкурсов только регионального уровня, в том числе призеров регионального чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс", Россия	1
		Наличие призеров олимпиад и конкурсов только всероссийского уровня, в том	2

		числе призеров национального чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс", Россия	
		Наличие призеров олимпиад и конкурсов только международного уровня, в том числе призеров международного чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	3
		Наличие победителей олимпиад и конкурсов регионального уровня, в том числе победителей регионального чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс", Россия	4
		Наличие победителей олимпиад и конкурсов международного и (или) всероссийского уровней, в том числе победителей и призеров национального и международного чемпионата профессионального мастерства по стандартам "Ворлдскиллс"	5
		максимум	5
2.2.	Сохранение контингента обучающихся	Свыше 12% обучающихся отчислены в течение года	0
		От 8% до 11% обучающихся отчислены в течение года	1
		От 4% до 7% обучающихся отчислены в течение года	2
		От 0% до 3% обучающихся отчислены в течение года	3
		максимум	3
2.3.	Результативность воспитательной работы	Наличие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения	0
		Отсутствие преступлений и	2

		правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения	
		Отсутствие преступлений и правонарушений среди обучающихся образовательного учреждения, наличие студенческих общественных объединений, волонтерских движений	4
		максимум	4
3.	Финансово-экономическая деятельность организации		до 12
3.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, оперативность их выполнения	Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, повлекших применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности	0
		Наличие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя, устраненных в ходе проверок	1
		Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний учредителя	2
		максимум	2
3.2.	Достижение установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	Достижение до 84% установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	0
		Достижение от 85% до 89% установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий	1

		работников организации со средней заработной платой в Орловской области	
		Достижение от 90% до 94% установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	3
		Достижение от 95% до 99% установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	6
		Достижение 100% установленных организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников организации со средней заработной платой в Орловской области	7
		максимум	7
3.3.	Отсутствие нарушений в сфере финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	Имеются нарушения в сфере финансово-хозяйственной деятельности, повлекшие применение мер дисциплинарной и (или) административной ответственности	0
		Отсутствие нарушений в сфере финансово-хозяйственной деятельности, достоверность и своевременность сдачи финансовой отчетности	3
		максимум	3
4.	Работа с кадрами		до 7
4.1.	Стабильность кадрового	Свыше 20% работников	0

	состава профессиональной образовательной организации	профессиональной образовательной организации уволены в течение года	
		От 10% до 20% работников профессиональной образовательной организации уволены в течение года	1
		Менее 10% работников профессиональной образовательной организации уволены в течение года	2
		максимум	2
4.2.	Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, переподготовка кадров	Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, - менее 70%	0
		Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, - от 70% до 80%	1
		Доля работников, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, - от 81% до 90%	2
		максимум	3
4.3.	Участие педагогического персонала в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	Отсутствие участников из числа педагогических работников в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	0
		Участие педагогического персонала в региональных профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	1
		Участие педагогического персонала в международных,	2

		всероссийских профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, другой общественно значимой деятельности	
		максимум	2

3.6. Размеры стимулирующих надбавок руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются в процентах к должностному окладу.

3.7. В случае применения стимулирующих надбавок по двум и более основаниям используется сумма значений, указанных в таблице 1 настоящего Положения.

3.8. Размеры стимулирующих надбавок руководителю Колледжа могут быть уменьшены вплоть до отмены приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж, в случае ухудшения показателей, являющихся критериями для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям.

3.9. В целях повышения материальной заинтересованности в увеличении доходов Колледжа от предпринимательской деятельности руководителю Колледжа устанавливается надбавка в размере до 5% доходов от платных образовательных и иных услуг, оказываемых Колледжем сверх утвержденного государственного задания, которая выплачивается за счет доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.10. Премирование руководителя Колледжа осуществляется на основании приказа органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж.

3.10.1. На основании приказа органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж, создается комиссия по принятию решений о размере стимулирования руководителя Колледжа.

3.10.2. Состав и положение о комиссии определяются и утверждаются приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж.

3.10.3. Структурные подразделения органа исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж, представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности организаций, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

3.10.4. Комиссия дает объективную оценку деятельности руководителей образовательных организаций в соответствии с показателями качества труда руководителей образовательных организаций и на основании критериев для установления размеров стимулирующих надбавок руководителям, указанных в

таблице 1 настоящего Положения.

3.10.5. Заседание комиссии проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Руководители образовательных организаций имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.10.6. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии орган исполнительной государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж, издает приказ об установлении стимулирующих надбавок или премировании руководителей образовательных организаций.

3.11. Премирование руководителя Колледжа осуществляется с учетом следующих показателей:

1) положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников

с лучшими результатами к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами;

2) результаты готовности Колледжа к новому учебному году (отсутствие замечаний и предписаний надзорных органов в актах готовности);

3) ориентация образовательных услуг на региональный рынок труда в сфере профессионального образования;

4) конкретные успехи и достижения в различных областях деятельности Колледжа, в том числе проведение на высоком организационном уровне мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних, физкультурно-оздоровительных мероприятий, семинаров, совещаний, конференций по вопросам развития образования, реализация социокультурных проектов.

3.12. Размер и количество премий, выплачиваемых руководителю Колледжа, ограничиваются объемом средств, направленных для стимулирования руководителя данной организации на финансовый год.

3.13. В пределах фонда оплаты труда Колледжа руководящим работникам оказывается материальная помощь в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60) в размере до должностного оклада;

2) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью, в размере до двух средних заработков, определенных в соответствии с действующим порядком исчисления среднего заработка;

3) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) и в связи с необходимостью длительного и дорогостоящего лечения с представлением документов об оплате, выданных медицинской организацией, в размере должностного оклада;

4) при уходе в очередной отпуск в размере должностного оклада не более 1 раза в год.

3.14. Руководителю Колледжа премия не выплачивается при наличии дисциплинарных взысканий, наложенных приказом органа исполнительной

государственной власти специальной компетенции, в ведении которого находится Колледж.

3.15. Размеры надбавок заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются ежегодно в срок до 15 января текущего финансового года приказом руководителя Колледжа.

3.16. Критерии для установления стимулирующих надбавок заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам Колледжа представлены в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер в % к ставке (должностному окладу) или размер персонального повышающего коэффициента, или размер доплаты в руб.
Заместитель директора по АХЧ, учебно-вспомогательный персонал		
1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения. Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	До 40 %
2.	Увеличение объема работ, не связанных с должностным функционалом. Интенсивность и напряженность труда. Наличие общественной нагрузки, проведение мероприятий, выходящих за рамки возложенных обязанностей.	До 30 %
3.	Создание и развитие связей образовательного учреждения с другими организациями.	До 30 %
4.	Выполнение мероприятий, направленных на экономию средств.	До 30 %
5.	Организация и проведения работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в ОУ. Соблюдение норм охраны труда, пожарной и электробезопасности.	До 20 %
6.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.	До 40 %
7.	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel, отчетность через АИСГЗ, ООС.	До 30 %
8.	Динамика развития материального обеспечения ОУ.	До 30 %

9.	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.	До 30 %
10.	Добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей.	До 30 %
11.	Оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;	До 30 %
12.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 30 %
13.	Своевременное и качественное представление отчетности.	До 50 %
14.	Качественное ведение документации.	До 50 %
Бухгалтерия		
15.	Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств.	До 50 %
16.	Своевременность, оперативность и качество ведения документации, отчетов, своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств.	До 50 %
17.	Организация работы с контролирующими и надзорными органами.	До 50 %
18.	Своевременность и обоснованность списания основных средств.	До 50 %
19.	Выполнение государственного задания и контрольных показателей по предоставлению государственных услуг и по основным видам уставной деятельности.	До 50 %
20.	Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения. Качественное планирование средств, обеспечение эффективного и целевого использования средств.	До 50 %
Педагогические работники		
21.	Рост качества обучения; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня.	До 50 %
22.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного расширенного изучения предметов.	До 50 %

23.	Проведение открытых уроков, участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях).	До 50 %
24.	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся.	До 30 %
25.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения у обучающихся, родителей.	До 50 %
26.	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины.	До 50 %
27.	Использование информационно-коммуникативных технологий на уроках, применение оздоровительных методик и технологий в учебном процессе.	До 50 %
Руководители и их заместители, другой административный персонал премируется кроме общих оснований за:		
28.	Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса, внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы, эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса, высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса.	До 50 %
29.	Качественное выполнение плана воспитательной работы.	До 30 %
30.	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации.	До 30 %
31.	Сохранение контингента обучающихся, высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа.	До 50 %
32.	Качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	До 30 %
Заведующий библиотекой		
33.	Высокую читательскую активность студентов.	До 50 %
34.	Участие в мероприятиях, проводимых на местном уровне, региональном уровне, федеральном уровне.	До 50 %
35.	Оформление тематических выставок, организацию мероприятий по пропаганде	До 70 %

	чтения.	
Обслуживающий персонал		
36.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений.	До 50 %
37.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	До 50 %

3.17. Премирование работников Колледжа производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

3.18. Премирование заместителей руководителей и главного бухгалтера Колледжа осуществляется по решению руководителя с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников образовательной организации в размерах и порядке, установленных положением об оплате труда БПОУ ОО «Орловский технический колледж», настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа.

3.19. В случае применения разовых поощрительных выплат (премий) по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных настоящим Положением по критериям, указанным в Таблице 2.

3.20. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты в связи с праздничными датами День Учителя, Новый год, 23 февраля, 8 Марта, День Бухгалтера, День Автомобилиста.

другие выплаты, предусмотренные коллективным договором и региональным отраслевым соглашением по организациям образования Орловской области.

3.21. Конкретные размеры премий и поощрительных выплат определяются: работникам Колледжа, включая заместителей руководителя и главного бухгалтера, - в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда;

руководителям Колледжа - в соответствии с правовыми актами уполномоченного исполнительного органа государственной власти Орловской области в сфере образования.

3.22. Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.

3.23. Из фонда оплаты труда Колледжа работникам может быть оказана материальная помощь не более одного раза в год, согласно настоящему положению и ее размеров, согласованных с выборным профсоюзным или иным

представительным органом работников Колледжа в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 60, 65, 70 лет) до должностного оклада;
- 2) в связи со смертью работника, членов его семьи (супруги, дети, родители) в размере 3000 руб.;
- 3) в связи с необходимостью лечения работника в размере до должностного оклада;
- 4) при уходе в очередной отпуск в размере до должностного месячного оклада не более 1 раза в год и при наличии средств из фонда оплаты труда.
- 5) в связи с рождением ребенка - до 3000 руб.;
- 6) в связи с трудным материальным положением до должностного оклада.

3.24. Материальная помощь выделяется по личному заявлению работника на основании приказа руководителя Колледжа с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Колледжа. В случае смерти работника материальная помощь выдается его семье.

3.25. На основании решения общего собрания работников Колледжа создается комиссия по распределению надбавок, выплат стимулирующего характера, доплат и премий.

3.26. Выплаты стимулирующего характера работникам в соответствии с настоящим Положением осуществляются на основании приказа руководителя Колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. К выплатам компенсационного характера для работников колледжа относятся компенсационные надбавки, выплачиваемые в соответствии с условиями заключенного с ними трудового договора.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) или в абсолютных размерах.

4.3. Размер выплат компенсационного характера работникам колледжа, а также периодичность выплат компенсационного характера устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

4.4. В колледже установлены следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - в размере 12% от должностного оклада (тарифной ставки); преподавателей химии в размер 8.4% от должностного оклада (тарифной ставки);

- выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

- выплата за работу в ночное время ст. 154 ТК РФ. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35% от часовой тарифной ставки или оклада;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ст. 153 ТК:

- повышенная выплата за сверхурочные работы составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии со ст. 152 ГК РФ:

- классное руководство;

- заведование учебными кабинетами, лабораториями;

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

- интенсивность труда;

- за работу в сельской местности;

- ведение профсоюзной деятельности колледжа;

- выполнение количественных показателей государственного задания по видам услуг-;

- участие организации в конкурсах и смотрах муниципального, регионального и федерального уровней:

- высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса;

- высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел. посещение организационно-методических мероприятий;

- выполнение плана воспитательной работы;

- качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

- подготовка экономических расчетов;

- оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;

- работа с детьми-сиротами и детьми оставшихся без попечения родителей, обучающихся в колледже;

- выполнение количественных показателей государственного задания по видам услуг;

- стабильное безаварийное функционирование организации;

- качественное содержание помещений и территории колледжа в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение безопасности образовательного процесса;

- качественное ведение документации;

- эффективное управление имуществом, закрепленным на праве оперативного управления, в порядке, установленном законодательством РФ:

- организация контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;

педагогическим работникам - выпускникам педагогических образовательных

организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, поступившим на работу в образовательное учреждение в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования и образовательные программы высшего образования, базовая ставка (должностной оклад) заработной платы повышается на 20 процентов в течение первых трех лет с момента трудоустройства.

4.5. В случае применения выплат по двум и более основаниям используется сумма значений, установленных данным положением.

Мнение работников учтено.

Согласованно юристконсульт.