

ПРИНЯТО
Советом Учреждения
ГБПОУ ВО «ВИК»
от « 01 » сентября 2015г.
протокол № 2



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ВО «ВИК»
А.Н.Уланов
от « 01 » сентября 2015 г.
приказ № 43-0

Handwritten signature

Положение

о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников образовательного учреждения ГБПОУ ВО «Владимирский индустриальный колледж»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего законодательства РФ вступило в силу с 01 января 2015 года.

Основанием для настоящего акта служит постановление Губернатора Владимирской области от 30 июля 2008 года № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования».

1.1. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников учреждений устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждений;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждений, в том числе путей создания условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов.

1.2. Заработная плата работников колледжа не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовый должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.4. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляет для профессиональной квалификационной группы должностей:

1.4.1 учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 2 425 рублей;

1.4.2 учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 2 816 рубля;

1.4.3 педагогических работников – 5 080 рубля;

1.4.4 руководителей структурных подразделений - 7070 рубля;

Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.5. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора, ректора, проректора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессии.

1.6. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений производится:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.7. Директор колледжа обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, мастеров производственного обучения, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки, вносить изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

2. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящим локальным актом в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

Основанием выплат является приказ директора колледжа на учебный год, квартал. Снятие надбавок осуществляется приказом директора за административные взыскания, нарушения Устава учебного заведения и Трудового Кодекса РФ.

Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

2.1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы

- надбавка за высокие результаты работы – 200%;
- надбавка за особо важные, сложные и срочные работы - 100%;
- надбавка за высокий профессионализм и качество работы - 100%;
- надбавка за интенсивность работы в должности заместителя директора –100% от должностного оклада;
- надбавка за интенсивность работы в должности главного бухгалтера –100% от должностного оклада;
- надбавка за интенсивность работы в должности старшего мастера –200% от должностного оклада;
- надбавка за работу с учащимися призывного возраста – 30% - 100% от должностного оклада;
- надбавка за заведование методическим объединением – от 5% до 15% от должностного оклада;
- выплата за осуществление функций классного руководителя при наполняемости групп до 15 человек (включительно) – 23%, с 16 человек и более – 33% от должностного оклада;
- за проверку письменных работ, в том числе контрольных:
 - русский язык и литература, математика, черчение
 - при наполняемости группы с 14 человек и более – 20%,
 - при наполняемости группы до 13 человек (включительно) – 10%,
 - физика, химия, информатика, история, иностранный язык – 10% от должностного оклада;
- за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями – от 5 до 15% от должностного оклада;
- за заведование учебно-производственными мастерскими от 5% до 35% от должностного оклада;
- за работу с группой обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – 20% от должностного оклада
(Приложение № 5 к Постановлению № 544)
- за работу с библиотечным фондом учебников - от 5 до 20% от должностного оклада;
- доплата мастерам п/о за работу со второй группой – до 90 % ставки мастера производственного обучения;
- доплата мастерам п/о за работу со второй подгруппой, при наличии учащихся в группе 25 и более человек – до 90 % ставки мастера производственного обучения;
- доплата мастерам п/о за работу со второй подгруппой, при наличии учащихся в группе с 21 до 24 человек - 30 % ставки мастера производственного обучения;

- доплата мастерам п/о за работу со второй подгруппой, при наличии учащихся в группе с 17 до 20 человек - 15 % ставки мастера производственного обучения;
- надбавка за использование информационно-коммуникационных технологий и мультимедийного оборудования – 15% от должностного оклада;
- надбавка за работу с сайтом образовательного учреждения - до 50% от должностного оклада;
- надбавка за исполнение функций руководителя дневного отделения колледжа в п. Ставрово – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за высокий профессионализм и качество работы по подготовке здания колледжа к ведению образовательного процесса – до 100% от должностного оклада;
- надбавка мастерам п/о и классным руководителям за работу с обучающимися из «группы риска», условно-осужденными, с девиантным поведением, детьми сиротами или из числа детей сирот – 5% от должностного оклада за каждого обучающегося;
- надбавка за эффективность взаимодействия с семьей – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе научно-практических конференций внутренних, муниципальных, региональных, отраслевых и прочее – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за организацию научно-исследовательской деятельности с преподавателями и студентами – до 150% от должностного оклада;
- надбавка за обеспечение высокого качества образовательного процесса – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях), за наличие у педагога печатных работ – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за обеспечение уровня знаний по содержанию дисциплины – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за обеспечение сохранности контингента – до 200% от должностного оклада;
- надбавка за организацию и участие во внеурочных мероприятиях – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за организацию работы кружков по предмету – до 50% от должностного оклада;
- надбавка за подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам по дисциплине, конкурсам профессионального мастерства – до 50% от должностного оклада;
- надбавка за разработку и проведение открытых мероприятий – до 50% от должностного оклада;

- надбавка за проведение социальной работы, работы с родителями и их представителями – до 50% от должностного оклада;
- надбавка за проведение оздоровительной работы – до 50% от должностного оклада;
- надбавка за работу по методическому обеспечению учебного процесса – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся, развития студенческого самоуправления – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за позитивные результаты деятельности педагога по снижению количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних – до 50% от должностного оклада;
- надбавка за позитивные результаты по снижению (отсутствию) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за позитивные результаты по снижению количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций – до 50% от должностного оклада;
- надбавка за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся сертификации профессиональных квалификаций – до 100% от должностного оклада;
- надбавка за высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-производственного; учебно-методического; учебно-воспитательного процесса – до 100% от должностного оклада;
- надбавка механику, водителям - до 200% должностного оклада за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, безопасной перевозки, отсутствие ДТП, замечаний;
- надбавка обслуживающему персоналу – до 200% от должностного оклада за проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствие с требованиями СанПиН, качественную уборку помещений, за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, за подготовку колледжа к зимнему сезону;
- надбавка обслуживающему персоналу – до 200% от должностного оклада за поддержание отопительной системы зданий в рабочем режиме в осенне-зимний период; за работу в режиме экстренных ситуаций;
- надбавка за разработку локальных актов учреждения, программ развития, образовательных программ, положений - до 100% от должностного оклада;
- надбавка сторожам - до 200% от должностного оклада

- за интенсивность труда, связанную с охраной дорогостоящего оборудования, обеспечением работы с охранно-сигнализационными техническими устройствами и службами, контролем обучающихся во внеурочное время;
- надбавка за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, совершенствование форм и методов воспитания - до 100% от должностного оклада;
 - надбавка за организацию и контроль образовательного и воспитательного процессов в соответствии с государственными требованиями - до 100% от должностного оклада;
 - надбавка за организацию аттестации педагогических работников;
 - надбавка за участие в организации и проведении районных, региональных мероприятий - до 50% от должностного оклада;
 - надбавка за ведение документации в соответствии с государственными требованиями - до 50% от должностного оклада;
 - надбавка за поддержание благоприятного психологического климата в педагогическом и студенческом коллективе - до 50% от должностного оклада
 - надбавка педагогу психологу за результативность и качественное ведение банка данных учащихся, охваченных разными видами психологической помощи - до 100% от должностного оклада;
 - надбавка за своевременное и качественное предоставление отчетности - до 50% от должностного оклада;
 - надбавка за расширение функциональных обязанностей - до 100% от должностного оклада;
 - надбавка за результативность коррекционно-развивающей работы с детьми - до 100% от должностного оклада;
 - надбавка за эффективность работы с родителями - до 50% от должностного оклада;
 - доплата за учебно-производственную деятельность:
 - директор - приказ директора департамента образования;
 - зам. директора по УПР - приказ директора - до 100 % ставки;
 - гл. бухгалтер - приказ директора - до 100 % ставки;
 - старший мастер - приказ директора – до 100 % ставки;
 - мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций – 1000 рублей (с учетом нагрузки).
 - надбавка за обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа - до 100% от должностного оклада;
 - надбавка за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда - до 100% от должностного оклада;

- надбавка за своевременное проведение инструктажей по охране труда и производственной санитарии - до 50% от должностного оклада;
- надбавка за качественное ведение документации - до 50% от должностного оклада;
- надбавка главному бухгалтеру за соблюдение законодательства, ведение документации в соответствии с государственными требованиями - до 50% от должностного оклада;
- надбавка главному бухгалтеру за своевременное и качественное предоставление отчетности - до 100% от должностного оклада;
- надбавка за работу с поставщиками и подрядчиками - до 100% от должностного оклада;
- надбавка главному бухгалтеру за своевременный учет и контроль поступления бюджетных и от приносящей доход деятельности средств - до 100% от должностного оклада;
- надбавка главному бухгалтеру за проведение контроля за целевым использованием средств - до 100% от должностного оклада;
- надбавка за укрепление материально-технической базы колледжа - до 100% от должностного оклада;
- надбавка за организацию оформления территории колледжа (оформление клумб, уборка территории, покраска поребриков, скашивание травы) - до 100% от должностного оклада;
- надбавка организацию и проведение стажировки (в рамках областной стажировочной площадки) - до 100% от должностного оклада;
- надбавка за проведение мониторинга деятельности экспериментальной площадки по подготовке рабочих кадров - до 100% от должностного оклада;
- надбавка за организацию учебной практики (производственного обучения) и производственной практики на базе областной опытно-экспериментальной площадки по теме «Разработка и апробация модели адаптированной образовательной профессиональной среды на основе взаимодействия учреждения профессионального образования и производственного предприятия» - до 100% от должностного оклада;
- надбавка за обучение студентов на высокотехнологичные профессии машиностроительной отрасли, непосредственно на площадке ОАО «Завод «Автоприбор»
 - 12 человек -15% от должностного оклада,
 - 15 человек – 30 % от должностного оклада,
 - вторая подгруппа - до 60% от должностного оклада;

2.2. Надбавки за качество выполняемых работ

Надбавка за наличие почетных званий у работников лица при условии качественного выполнения ими своих непосредственных обязанностей:

- надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;
- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", «Заслуженный»:
 - руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;
 - педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;
 - надбавка уполномоченным по охране труда и выполняющим качественно возложенные обязанности в размере 25% от должностного оклада;
 - педагогическим и руководящим работникам, имеющим награды и грамоты министерства образования – 20% от должностного оклада

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):
 - с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) - 80%;
 - с высшим профессиональным образованием - 70%;
 - со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) - 70%;
 - со средним профессиональным образованием - 60%;

- Выплату библиотечным работникам государственных областных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет-20%;
от 10 до 20 лет-30%;
от 20 до 25 лет-35%;
свыше 25 лет - 40%.

2.4. Премии

Премирование работников колледжа производится

- по итогам работы за учебный год (за полугодие, четверть, квартал, месяц)
- премий (поощрительных выплат) разового характера (разовые поощрительные выплаты).

Источниками выплат премий (поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

2.4.1. Критериями (основаниями) премирования (установления разовых поощрительных выплат) могут являться:

- выполнение плана приема на обучение за счет средств бюджета;
- 100% успеваемость обучающихся закрепленной группы;
- 50% и выше качественный показатель успеваемости группы;
- высокие результаты прохождения ГИА по профессии («4», «5» более 80%)
- 10% и выше обучающихся – выпускников группы получили диплом с отличием;
- 20% и выше обучающихся – выпускников группы получили повышенный разряд;
- не более 1% обучающихся от общего количества обучающихся отчислено за весь период обучения;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание колледжа, административное управление колледжем, финансово-экономическое обеспечение деятельности, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий работниками колледжа;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ и заданий;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конкурсов, конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью колледжа;
- качественная подготовка конкурсантов профессионального мастерства;
- качество профессиональной подготовки и развитие творческой активности мастеров производственного обучения;
- своевременная подготовка учебно-методических материалов, учебных и методических пособий;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения колледжа;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- качественное и своевременное выполнение заданий директора колледжа;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественная и оперативная подготовка объектов колледжа к зимнему отопительному сезону;
- интенсивность работы в период работы приёмной комиссии;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении открытых уроков, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для обучающихся;
- интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав и стабильность педагогического коллектива;
- охрана здоровья и жизни воспитанников, целенаправленная и эффективная работа по сохранению контингента обучающихся;
- привлечение дополнительных источников финансирования для укрепления материально-технической базы образовательного учреждения;
- осуществление контроля за целевым использованием внебюджетных средств;
- высокая исполнительская дисциплина, своевременное и качественное предоставление отчетности;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских

- программ, совершенствование форм и методов воспитания;
- участие в разработке локальных актов образовательного учреждения (программ развития, примерных и рабочих образовательных программ);
 - обеспечение высокого качества образовательного процесса;
 - обеспечение уровня знаний по содержанию дисциплины;
 - разработка и проведение открытых мероприятий;
 - позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся, развития органов самоуправления колледжа;
 - позитивные результаты деятельности педагога по снижению количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижению (отсутствию) пропусков обучающихся занятий без уважительной причины;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
 - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
 - своевременная и качественная организация аттестации педагогических работников;
 - работа по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и студенческом коллективах;
 - обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа в соответствии с требованием СанПиН;
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременное проведение инструктажей;
 - качественная работа с поставщиками и подрядчиками;
 - своевременный учёт и контроль поступления бюджетных и внебюджетных средств;
 - качественная подготовка и организация ремонтных работ;
 - контроль за соблюдением сроков и выполнения работ по договорам заключенным в учреждении;
 - результативность и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных разными видами психологической помощи;
 - положительная результативность коррекционно-развивающей работы с детьми;
 - мониторинг эффективности работы с родителями;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

2.4.2. Критерии (основания) премирования работников, непосредственно участвующим в работе областной опытно-экспериментальной площадки по теме: «Разработка и апробация модели адаптированной образовательной профессиональной среды на основе взаимодействия учреждения профессионального образования и производственного предприятия»:

- подготовка к экспертизе в АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» на соответствие потребностям предприятия основных профессиональных образовательных программ - работодателя;
- подготовка к экспертизе в АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» на соответствие потребностям предприятия комплектов контрольно-оценочных средств ФГОС;
- подготовка к экспертизе в АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» на соответствие потребностям предприятия курсовых, практических и дипломных работ;
- подготовка к экспертизе в АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций» на соответствие потребностям предприятия программ Государственной итоговой аттестации по профессиям;
- 80% и выше обучающихся от общего количества обучающихся группы устроено для прохождения учебной и (или) производственной практики ОАО «Завод «Автоприбор»;
- 50% и выше обучающихся от общего количества обучающихся группы получили дополнительную профессиональную подготовку;
- 80% и выше обучающихся от общего количества обучающихся группы трудоустроены по полученной профессии;
- 50% и выше обучающихся от общего количества обучающихся группы трудоустроены по полученной профессии на ОАО «Завод «Автоприбор»
- 50% и выше обучающихся от общего количества обучающихся группы прошли сертификацию в АНО «Центр сертификации профессиональных квалификаций».

3. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим локальным актом в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права с учетом мнения представительного органа работников.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда; доплата за неблагоприятные условия труда в соответствии с протоколом аттестации рабочего места:

- работа с применением химических веществ (преподаватели химии, лаборант) - 12 % ставки;
- работа с компьютером при наличии заключения СЭС (преподаватели информатики, мастера производственного обучения групп операторов ЭВМ, бухгалтеры) - 12 % ставки;
- работа с моющими средствами (уборщицы) - 10 % ставки;

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплата каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра - сторожа) - 35 % ставки;
- доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни (сторожа) - 100 % ставки;

3.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Социальные выплаты

Работникам колледжа может оказываться материальная помощь за счет бюджетных средств или средств от приносящей доход деятельности в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

4.1. В связи с уходом в очередной отпуск, на лечение – до двух окладов.

4.2. В связи с рождением детей, смертью, несчастными случаями, длительной потерей здоровья сотрудника и членов его семьи – до двух окладов.

4.3. Единовременные выплаты в целях социальной защиты – до трёх окладов.

4.4. При выходе на пенсию по достижению пенсионного возраста (55- женщины, 60-мужчины) – до двух окладов.

4.5. При исполнении работнику круглой даты (50,60,70 и т.д. лет) - до двух окладов.

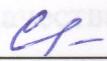
5. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного областного учреждения

На заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

Протокол заседания Совета Учреждения
от « 01 » сентября 2015 г. № 2

Председатель

Совета Учреждения



(подпись)

М.Ю.Сергеева