

приложение 2
к коллективному договору
(изменения и дополнения)

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.08 №544 « Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования».

Настоящее положение вводится с целью совершенствования системы оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников колледжа и развития творческой активности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, повышения их социальной защищенности.

Для реализации поставленных задач вводятся следующие выплаты:

- компенсационного характера;
- стимулирующего характера:
 1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
 2. выплаты за качество выполняемых работ,
 3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет,
 4. премиальные выплаты по итогам работы.
- материальная помощь

2.ОЦЕНКА ТРУДА РАБОТНИКОВ

При установлении надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, определения их размеров используются следующие критерии оценки труда работников:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, проявление творческой инициативы и ответственности.
- Выполнение особо важной работы, активного участия в мероприятиях различных уровней большой вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания, в том числе при проведении внеклассной работы.
- Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение современных педагогических технологий в образовательный процесс, опытно-экспериментальная деятельность, работа, связанная с проведением аттестации, четким, безукоризненным оформлением документов.
- Оперативное и качественное решение хозяйственных вопросов, сохранность и охрана материальных ценностей.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего распорядка, охраны труда и техники безопасности.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера за каждый час работы в ночное время (в период с 22⁰⁰ до 6⁰⁰) устанавливаются не ниже 35 % к должностным окладам, ставкам заработной платы работников;

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

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере от должностного оклада, ставки заработной платы;

3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада, ставки заработной платы.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам, ставкам заработной платы работников:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- председателям ПЦК – 15 %
- за заведование кабинетами – от 5% до 15 %
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, математике, черчению с методикой, иностранному языку – при наполняемости групп более 13 человек - 20 %, при наполняемости групп до 13 человек включительно – 10%
- за классное руководство: при наполняемости групп более 13 человек – 20 % , при наполняемости групп до 13 человек включительно – 10%;
- за профориентационную работу в течение года – от 20 % до 125%
- за внеклассную работу с учащимися и студентами – от 5 % до 15 %
- за заведование читальным залом – 15 %
- за ведение воинского учета – 25 %
- интенсивность и напряженность труда - от 5% до 200 %
- за исполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии - 54%
- за работу с ЭЦП – от 5% до 50%
- за работу в рамках опытно-экспериментальной площадки – от 25 % до 30 %
- воспитателям за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитии – 20%
- социальному педагогу за работу с детьми из социально неблагополучных семей - 20 %

4.1.2. выплаты за качество выполняемых работ:

- за звание « Заслуженный учитель РФ» - 20 %
- за ученую степень «Кандидат педагогических наук» - 20%

4.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- за библиотечный стаж – от 20 % до 40 %

4.2. премиальные выплаты по итогам работы:

Основания для премирования:

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	Достижение учащимися и студентами высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций различного уровня: Районный уровень: 1 место – 500 руб. 2 место – 400 руб. 3 место – 300 руб. Областной уровень: 1 место – 2000 руб. 2 место – 1800 руб. 3 место – 1600 руб. 4 место – 1400 руб. 5 место – 1200 руб. 6 место – 1000 руб. Участие – 500 руб.
	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	Качественное ведение документации
	Практическое использование компьютерных и информационных технологий

Наименование должности	Основание для премирования
	Проведение открытых уроков высокого качества Подготовка и проведение внеклассных мероприятий Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий Подготовка и размещение информации на сайте колледжа Публикация материалов в различных информационных источниках Участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (открытые тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья и т.д.) Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, административных и уголовных правонарушений Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж колледжа Снижение (отсутствие) пропусков студентами занятий без уважительной причины Образцовое содержание кабинета Высокий уровень исполнительской дисциплины
Классные руководители	Положительная динамика уровня посещаемости и успеваемости Высокий уровень проведения классных часов и открытых внеклассных мероприятий Качественная организация дежурства группы по колледжу Высокий уровень организации и подготовки к ИГА
Заместители директора по УР, по ВР, по УПР, руководители структурных подразделений	Высокий уровень организации учебного и воспитательного процесса, практики, итоговой государственной аттестации, промежуточной аттестации Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжем (педагогический совет, методический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.) Сохранение контингента студентов Высокий уровень организации аттестации работников Поддержание благоприятного морально-психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ, зав. общежитием, начальник хоз. отдела	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	Своевременное и качественное предоставление отчетности Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов Качественное ведение документации
Социальный педагог, педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы со студентами Своевременное и качественное ведение банка данных детей-сирот, детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекари	Высокая читательская активность студентов Участие в общеколледжевских и районных мероприятиях Оформление тематических выставок
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта Обеспечение безопасной перевозки сотрудников и студентов колледжа Отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал	Качественное проведение генеральных уборок Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Учебно-вспомогательный персонал	Своевременное и качественное предоставление отчетности Качественное ведение документации Высокий уровень исполнительской дисциплины
Всем работникам	Укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества Высокий уровень исполнительской дисциплины К праздникам и различным датам

Наименование должности	Основание для премирования
	Подготовка и размещение информации на сайте колледжа
	Сложность выполняемых работником трудовых функций и работ
	Многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности
	Профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности
	Освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности
	Добросовестное, ответственное отношение к работе
	Напряженность труда, характеризуемая сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени
	Выполнение работником дополнительных к плановой деятельности работ (функций)
	Интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени
	Результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм)
	к юбилейным датам со дня рождения - 50 лет – всем работникам, - женщинам – 55 лет, - мужчинам – 60 лет.

Размер разовой выплаты стимулирующего характера от 500 рублей до 2 (Двух) должностных окладов, ставок заработной платы.

Настоящие положение не отменяет надбавки и доплаты, установленные в соответствии с действующим законодательством РФ и приказам губернатора Владимирской области и департамента образования администрации Владимирской области.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть постоянными (на календарный год), временными (на месяц, квартал, полугодие), разовые (в связи с выполнением определенной работы и с учетом ее результатов).

Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончания срока их действия
- снижения качества работы, за которую были определены доплаты и надбавки
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты и надбавки
- уменьшение фонда оплаты труда

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

Материальная помощь выплачивается всем штатным работникам колледжа с целью повышения их социальной защищенности.

Материальная помощь может оказываться как из бюджетных, так и из внебюджетных средств.

Материальная помощь оказывается:

- на погребение близких родственников (первой категории: родители, дети, супруги) – 2000 руб.
- по другим причинам социального характера:
- к юбилейным датам со дня рождения;
- по случаю рождения ребенка;
- в случае тяжелой и длительной болезни;
- в случае стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.);
- и по другим причинам социального характера.

Материальная помощь может быть оказана в пределах 50000 (Пятидесяти тысяч) рублей.

Материальная помощь может начисляться с учетом фактически отработанного времени для работников колледжа.

Вопрос о материальной помощи при увольнении работника решается директором колледжа в индивидуальном порядке.