

	Департамент образования Ярославской области
	ГПОАУ ЯО Ростовский колледж отраслевых технологий
	Локальный нормативный акт
Рег. № 02-02/О-12	Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОАУ ЯО

Ростовский колледж

отраслевых технологий

Кудрявцева Т.Н.

(приказ от 02.03.2016 №3)



ЛОКАЛЬНЫЙ НОРМАТИВНЫЙ АКТ
Положение о системе оплаты труда работников
ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий

Дата введения 02.03.2016г.

Утверждено
 Общим собранием работников
 ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа
 отраслевых технологий
 Протокол №1 от 02.03.2016

Рассмотрено
 на заседании комиссии
 по рассмотрению ЛНА
 Протокол № __1_ от 24.02.2016

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Постановлением Правительства области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16 июля 2007 № 259-а»; в редакции Постановления Правительства Ярославской области от 5 октября 2015 г. № 1080-п «О внесении изменений в постановление правительства области от 29.06.2011 № 465-п» и в целях повышения уровня оплаты труда работников.

1.2. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда (далее – СОР) работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования СОР работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательным учреждением.

1.4. Основными задачами формирования СОР работников учреждения являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников образовательных учреждений.

1.5. Формирование СОР работников учреждения базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год.

1.7. Образовательное учреждение, руководствуясь Методикой расчета (Приложение 1) должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами, в пределах средств на оплату труда работников,

утвержденных учредителем в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

1.8. Государственное автономное образовательное учреждение вправе самостоятельно определять должностные оклады (ставки заработной платы) работников, но не ниже должностных окладов (ставок заработной платы), указанных в Методике расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства области.

1.9. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

1.10. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Указанные должности соответствуют уставным целям учреждения.

1.11. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Формирование СОР работников образовательного учреждения.

2.1. СОР образовательного учреждения включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие нагрудный знак «Почетный работник»	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель»	20%

	(преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, физической культуры и спорта	
3.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень:	
	- кандидата наук	3000 руб.
	- доктора наук.	7000 руб.
	В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.	

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по одному основанию, предусмотренному пунктом 2.

Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся :

- осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками и др.; руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями (порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в соответствии с перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения и закрепляются в локальном нормативном акте (Приложение 2)
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон).

Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.

Определение выплат стимулирующего характера производится с учетом обеспечения государственно-общественного характера управления и закрепляется в локальном нормативном акте образовательного учреждения (Приложение 3).

При определении объема стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения учитываются выплаты стимулирующего характера в виде стимулирующих надбавок, вознаграждения, премии и выплаты повышающего коэффициента квалификационной категории. Конкретный объем средств, предусмотренный образовательному учреждению на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг (работ). Рекомендуемый размер стимулирующих выплат составляет 20 процентов.

71

Выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Формы и виды социальных выплат определяются локальным нормативным актом образовательного учреждения (Приложение 4).

2.2. Объем средств на оплату труда работников автономного образовательного учреждения определяется учреждением самостоятельно в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

При определении объема средств на эти цели учитываются нормативы бюджетного финансирования, утверждаемые Законом Ярославской области.

2.3. Объем средств на оплату труда работников педагогического персонала учреждения должен составлять не менее 70 процентов годового объема средств на оплату труда.

2.4. Среднемесячная заработная плата руководителя государственного образовательного учреждения, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований и не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 3 раза. При этом не учитываются личные достижения руководителя учреждения: наличие почетного звания, ученой степени и т.п.

К основному персоналу образовательного учреждения относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.5. Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области, и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, работающими в сельской местности и малых городах Ярославской области, на основании заявления выплачивается единовременное пособие в размере 3 должностных окладов, установленных педагогическим работникам при заключении трудового договора с образовательным учреждением.

Единовременное пособие, выплаченное педагогическому работнику, подлежит возврату в полном объеме в случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

Единовременное пособие педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области выплачивается за счет средств, предусмотренных учреждениям на обеспечение исполнения публичных обязательств, муниципальных образовательных учреждений - в соответствии с постановлением Правительства области от 31.12.2009 N 1316-п "О порядке предоставления и расходования субвенции на организацию образовательного процесса в образовательных учреждениях и признании утратившим силу отдельных постановлений Администрации области и Правительства области".

**Методика
расчета должностных окладов работников
ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий**

1. Размер базового оклада

Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников образовательного учреждения.

2. Расчет должностных окладов руководящих работников образовательного учреждения.

Размер базового оклада составляет 4611 руб.

Коэффициенты:

- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 – 3,33.);
- коэффициент по занимаемой должности (0,6 - 1,0);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8).

Коэффициент квалификационной категории руководящих работников образовательного учреждения сохраняется на период действия квалификационной категории, присвоенной до 01 января 2011 года.

Коэффициент стажа руководящей работы применяется для расчета должностных окладов руководящих работников, не имеющих квалификационной категории в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 июня 2000 года № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Коэффициент группы (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, воспитанников, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала,

спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося, воспитанника и т.д.) и в соответствии с Порядком, приведённым в приложении к данной Методике. Порядок определения группы по оплате труда образовательного учреждения определяется учредителем.

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Руководитель образовательного учреждения (директор, заведующий)	1,0
Заместитель руководителя образовательного учреждения (заместитель директора, заведующего). Руководитель филиала образовательного учреждения, старший мастер	0,8
Главный бухгалтер	0,75
Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения, кроме филиала	0,6

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
I	0,2
высшая	0,8

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

Должностные оклады руководящих работников с учетом коэффициентов (3320 * (Кгр * Кд + Кс (Ккв))

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Руководитель образовательного учреждения (ректор, директор, начальник, заведующий), имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет (I квалификационную категорию)	16277	13741	11205	9591
- от 5 лет и более (высшую квалификационную категорию)	19043	16507	13971	12358

Заместитель руководителя образовательного учреждения (проректор; заместитель директора, начальника, заведующего); руководитель филиала образовательного учреждения, старший мастер, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет (I квалификационную категорию)	13206	11177	9148	7857
- от 5 лет и более (высшую квалификационную категорию)	15973	13944	11915	10624
Главный бухгалтер, имеющий стаж работы в должности:				
-от 0 до 5 лет	12438	10536	8634	7424
- от 5 лет и более	15205	13303	11401	10190
Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения, кроме филиала, имеющий стаж руководящей работы :				
- от 0 до 5 лет (I квалификационную категорию)	10135	8613	7092	6123
- от 5 лет и более (высшую квалификационную категорию)	12902	11380	9858	8890

При условии наличия в учреждении начального и среднего профессионального образования количества обучающихся дневного отделения от 400 до 600 человек должностной оклад руководителя учреждения повышается на 5 процентов, от 600 до 800 человек - на 10 процентов, свыше 800 человек – на 15 процентов.

3. Расчет должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений

Размер базового оклада составляет 4611 руб. – для педагогических работников образовательных учреждений.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02-0,05);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 – 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент квалификационной категории (0,2) сохраняется на период действия второй квалификационной категории педагогических работников образовательных учреждений.

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового

оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории..

Коэффициент уровня образования (К_о)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (К_с)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (К_{кв}):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II (без категории*)	0,2*
I	0,4
высшая	0,8

* выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, другие лица, имеющие среднее и высшее педагогическое образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет либо до получения квалификационной категории.

Коэффициент напряженности (К_н)

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1.	Педагогические работники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования	
	Старший методист, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель	0,1
	Мастер производственного обучения, методист, воспитатель	0,03
	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, старший вожатый, музыкальный руководитель	0,02

Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов (4611* (1 + К_о + К_с + К_{кв} + К_н)+Едк), где Едк- ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленная по

состоянию на 31.12.2012 г.

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
1.	Педагогические работники образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования				
	Старший методист, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, имеющий :	высшее профессиональное	5994	6455	6917
	- II квалификационную категорию		6917	7378	7839
	- I квалификационную категорию		7839	8300	8761
	- высшую квалификационную категорию		9683	10144	10605
		среднее профессиональное	5533	5994	6455
	- II квалификационную категорию		6455	6917	7378
	- I квалификационную категорию		7378	7839	8300
	- высшую квалификационную категорию		9222	9683	10144

	Мастер производственного обучения, методист, воспитатель, имеющий:	высшее профессиональное	5672	6133	6594
	- II квалификационную категорию		6594	7055	7516
	- I квалификационную категорию		7516	7977	8438
	- высшую квалификационную категорию		9360	9821	10283
		среднее профессиональное	5210	5672	6133
	- II квалификационную категорию		6133	6594	7055
	- I квалификационную категорию		7055	7516	7977
	- высшую квалификационную категорию		8899	9360	9821
	Педагог - психолог, социальный педагог, педагог-организатор, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, концертмейстер, старший вожатый, инструктор по физкультуре имеющий:	высшее профессиональное	5625	6087	6548
	- II квалификационную категорию		6548	7009	7470
	- I квалификационную категорию		7470	7931	8692
	- высшую квалификационную категорию		9314	9775	10236
		среднее профессиональное	5164	5625	6087

- II квалификационную категорию		6087	6548	7009
- I квалификационную категорию		7009	7470	7931
- высшую квалификационную категорию		8853	9314	9775

4. Расчет должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8-1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 – 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй, третий	0,23-0,47
Четвертый	0,39-0,55
Учебно-вспомогательный персонал	
Первый, второй	0,31 - 0,55
Должности работников физической культуры и спорта	
Первый	0,31 - 0,55
Второй	0,47 - 0,71
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй,	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,7
Пятый	0,55 - 0,79

4.1. Должностные оклады с учетом коэффициентов (4611* (Кугр + Ккву)):

Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Дворник, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, грузчик, кухонный работник	5118

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Сторож (вахтер):	5487-6594
2	Гардеробщик:	5487-6594
2	Кладовщик	5487-6594
2	Кастелянша	5487-6594
2	Машинист (кочегар) котельной	5487-6594
3	Водитель автомобиля, водитель автобуса	5487-6594
4	Плотник	5487-6594
2	Слесарь- сантехник	5487-6594
2	Слесарь- электрик по ремонту электрооборудования	5487-6594
2	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5487-6594

4.2. Учебно-вспомогательный персонал первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Секретарь учебной части	5118 -6225

4.3. Должности работников культуры, искусства и кинематографии третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Библиотекарь	6594 -7700
2	Заведующий библиотекой	7331 -8438

4.4. Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Секретарь	5487-6594
1	Дежурный (по общежитию и др.)	5487-6594
1	Кассир	5487-6594
1	Паспортист	5487-6594

4.5. Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
2	Старший лаборант	6409-7516
1	Лаборант	6225 -7331
3	Заведующий общежитием	6594 -7700
3	Заведующий производством	6594 -7700
2	Заведующий канцелярией	6409-7516
2	Заведующий складом	6409-7516
1	Инспектор по кадрам	6225 -7331
4	Механик	6778-7885
1	Повар	6225 -7331
1	Калькулятор	6225 -7331

4.6. Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
3	Заместитель главного бухгалтера	7331 - 8 438
1	Бухгалтер	6963 - 8069
1	Экономист	6963 - 8069
1	Инженер – электроник (электроник)	6963 - 8069
1	Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	6963 - 8069
1	Специалист по охране труда	6963 - 8069

5. Коэффициент образовательного учреждения

5.1. Коэффициент:

- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент специфики работы образовательного учреждения устанавливается к должностным окладам руководящих работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей, занимаемой должности, квалификационной категории (стажа руководящей работы)

Коэффициент специфики работы учреждения (K_c) включает в себя:

- повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты.

Перечень условий для повышения базовых окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты
1	2
1. Повышение базовых окладов	

Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, функционально подчиненных департаменту образования Ярославской области, и педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств областного бюджета, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы в соответствии с полученной квалификацией менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования	30% Кс = 0,3
Педагогическим и руководящим работникам профессиональных образовательных организаций, признанных высокоэффективной по результатам эффективности деятельности в соответствии с критериями установленными приказом департамента образования Ярославской области	10-20%, Кс=0,1-0,2
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется исходя из базового оклада (базовой ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

6. Заработная плата работников образовательного учреждения, работающих полную рабочую неделю

Заработная плата работников образовательного учреждения, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, не может быть ниже 6300 рублей в месяц

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

7.1.1. За часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

7.1.2. За часы педагогической работы, отработанные при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

7.1.3. 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 образовательное учреждение.

7.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) путем внесения изменений в тарификацию.

7.3. Оплата труда преподавателей учреждения за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячного должностного оклада (ставка заработной платы) на 72 часа. Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

При условии продолжения замещения преподавателем непрерывно свыше двух месяцев со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы исходя из уточненного годового объема учебной работы.

7.4. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, и составляет:

Категории обучающихся	Ставка часовой оплаты труда, рублей		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	445	334	222

Студенты	556	445	222
Аспиранты, слушатели образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	667	556	334

7.5. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

7.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный» устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Перечень

выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий

1. Общие положения.

1.1 Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Постановлением Правительства области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16 июля 2007 № 259-а»; в редакции Постановления Правительства Ярославской области от 5 октября 2015 г. № 1080-п «О внесении изменений в постановление правительства области от 29.06.2011 № 465-п», и в целях повышения уровня оплаты труда работников.

1.2 Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника производятся:

- осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, отделениями, филиалами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство предметно-цикловыми методическими объединениями, проблемными и творческими группами;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются).

1.3..Порядок установления и конкретные размеры доплат определяются образовательным учреждением в пределах дополнительной части ФОТ.

2. Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника образовательного учреждения:

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1. Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости группы - в городе или рабочем поселке -13-25 человек	до 20%
2. Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	до 15%
3. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями, методическими объединениями и заведование отделениями	до 20 %

4. Выплата за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	Размер доплат устанавливается приказом ОУ
5. Выплаты за заведование архивом по канцелярским кадровым документам, за ведение системы АСИОУ	Размер устанавливается приказом ОУ.
6. Иные выплаты	Размер устанавливается приказом ОУ.

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий**

1. Общие положения.

1.1 Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Постановлением Правительства области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16 июля 2007 № 259-а»; в редакции Постановления Правительства Ярославской области от 5 октября 2015 г. № 1080-п «О внесении изменений в постановление правительства области от 29.06.2011 № 465-п», и в целях повышения уровня оплаты труда работников.

1.2. Локальный акт разработан в целях повышения эффективности и качества труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей оплатой труда в Ярославской области;
- поощрительные выплаты по результатам труда.

1.4. Поощрительные выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений и максимальными размерами не ограничиваются.

1.5. Поощрительные выплаты производятся в установленном в образовательном учреждении порядке.

1.6. Поощрительные выплаты могут устанавливаться ежемесячно, по итогам работы за квартал, год, полугодие или выплачиваться в виде разовых премий.

1.7. Размер премий определяется по сумме положительных баллов в соответствии с показателями эффективности работы.

1.8. У работников, получивших дисциплинарное взыскание «выговор» по статье 192 Трудового кодекса РФ в течение периода, за который производится премирование, все набранные баллы аннулируются.

1.9. У работников, получивших дисциплинарное взыскание «замечание» по статье 192 Трудового кодекса РФ, в течение периода, за который производится премирование, 50% баллов аннулируется.

2. Перечень оснований для установления поощрительных выплат работникам образовательного учреждения и размер выплат:

2.1. Поощрительные выплаты для административных работников по итогам работы за месяц, квартал, год или в течении месяца, квартала, года за особо важные поручения или результативные мероприятия:

Перечень оснований для выплат	размер выплат в % от должностного оклада
2.1.1. Сохранение контингента обучающихся (отсутствие отсева либо значительное снижение % отсева).	10-30%
2.1.2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе, повышение образовательного уровня (получение второго высшего образования, обучение в аспирантуре, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода).	10-30%
2.1.3. Система работы с документами курируемых работников, ведение обязательной текущей документации курируемыми работниками в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний к курируемым работникам со стороны администрации колледжа, представителей контролирующих органов.	10-30%
2.1.4. Система работы с документами заместителя директора, руководителей структурных подразделений, своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны директора, представителей контролирующих органов	10 – 30%
2.1.5. Положительная динамика успеваемости студентов по результатам итоговой и промежуточной аттестации.	10 – 30%
2.1.6. Методическая работа курируемых педагогов, проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, выступления на заседаниях ПЦК, метод совете, педсовете.	10 – 30%
2.1.7. Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам), использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах.	5 – 20%
2.1.8. Работа с общественными организациями колледжа, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам - в рамках должностной инструкции, отражение работы в локальных актах учреждения, планах работы, протоколах заседаний и т.д.	5 – 20%
2.1.9. Информатизация управленческой деятельности, в т.ч. использование сайта учреждения	5-20%
2.1.10. Участие в инновационной и экспериментальной работе.	5-20%
2.1.11. Своевременное выполнение планов перспективных мероприятий, текущих планов; отчетности, аналитических справок по курируемым вопросам внутри колледжа и в вышестоящие органы.	5-20%
2.1.12. Отсутствие обоснованных жалоб в адрес образовательного учреждения по курируемым вопросам, в т.ч. по работе курируемых	10 – 30%

работников, отсутствие предписаний, претензий, замечаний контролирующих органов	
2.1.13. Обеспечение активного участия образовательного учреждения в мероприятиях областного уровня	5-20%
2.1.14. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок	10-100%
2.1.15. Участие в иной, приносящей доход, деятельности образовательного учреждения.	10-100%

Стимулирование труда заместителей руководителя образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений производится только по основной должности.

Выплаты стимулирующего и поощрительного характера устанавливаются к должностному окладу приказом директора.

Размеры выплат стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работы.

2.2. Поощрительные выплаты для педагогических работников (эффективность деятельности) по итогам работы за месяц, полугодие учебного года

№ п/п	Направления	Количество баллов	Самооценка	Оценка ОУ
1	Наличие наград и званий _____	1 б – областного уровня 2 б – отраслевого уровня 3 б - государственного уровня		
2	Наличие категории _____	1б – соответствие должности 2б - первая категория 3б - высшая категория		
3.	Наличие профессионального образования по профилю соответствующему профилю подготовки студентов (преподаваемых дисциплин) _____	1б-курсовая подготовка 2б-среднее профессиональное образование соответствующего профиля 3б-высшее профессиональное образование соответствующего профиля		
4	Наличие и качество УМК по каждой дисциплине: рабочая программа, тематический план, контрольно-оценочные средства КОС, задания для практических работ, задания для внеаудиторной самостоятельной работы, письменных квалификационных работ и т.д. (подчеркнуть, что имеется, дописать) _____	1б–наличие УМК частичное (не менее 70%) 2б–наличие УМК в полном объеме 3б–УМК в полном объеме, качество разработки соответствует требованиям ФГОС		

5	<p>Качество оформления и своевременность сдачи отчётно-учётной документации (журналы, отчёт за кабинет, перечни тем письменных квалификационных работ, план и отчёт по воспитательной работе, др. (подчеркнуть, дописать)_____</p>	<p>0б-оформляется и сдается несвоевременно 1б-оформляется и сдается своевременно, но с замечаниями 2б-оформляется и сдается своевременно без замечаний 3б-оформляется и сдается своевременно без замечаний, соответствует всем требованиям к оформлению и содержанию</p>		
6	<p>Материально-техническое оснащение процесса обучения студентов по каждой преподаваемой дисциплине, МДК _____</p>	<p>0б-не позволяет обеспечить требования ФГОС 1б- позволяет обеспечить требования ФГОС 2б- позволяет обеспечить требования ФГОС и отвечает требованиям продуктивного педагогического процесса 3б - позволяет обеспечить требования ФГОС, отвечает требованиям продуктивного педагогического процесса, большой личный вклад в разработку МДК</p>		
7	<p>Участие преподавателя, мастера производственного обучения в создании и развитии элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, оснащение лаборатории)</p>	<p>0б-закреплённый кабинет (лаборатория) отсутствует 1б - деятельность носит не плановый и не систематический характер 2б - систематическая плановая деятельность и наличие плана оснащения кабинета (лаборатории) 3б- позволяет обеспечить требования ФГОС, СанПин, большой личный вклад в развитие МТБ</p>		
8	<p>Использование преподавателем, мастером производственного обучения обучающих программных продуктов и современных ТСО (ПЭВМ, мультимедиа, интерактивные доски и т.д.)</p>	<p>0б - не используется 1б-используется на уровне до 30% учебного времени 2б-используется на уровне свыше 30% учебного времени, наличие методических материалов 3б-система педагогической деятельности построена на использовании современных ТСО</p>		
9	<p>Использование преподавателем, мастером</p>	<p>0б - не используется</p>		

	<p>производственного обучения активных методов обучения (указать каких)</p> <hr/>	<p>1б-используется на уровне до 30% учебного времени 2б-используется на уровне 50% учебного времени, наличие методических материалов 3б-система педагогической деятельности построена на использовании активных методов обучения</p>		
10	Успеваемость обучающихся по преподаваемым дисциплинам, МДК (в среднем)	<p>0б – ниже 70% 1б – от 70 до 90% 2б – от 90 до 100% 3б – 100%</p>		
11	Успешность (качество знаний) обучающихся по преподаваемым дисциплинам, МДК (в среднем)	<p>0б – ниже 15% 1б – от 15 до 30% 2б – от 30% до 40% 3б – свыше 40%</p>		
12	Динамика индивидуальных образовательных результатов студентов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	<p>0б- динамика результатов не изучается 1б-отсутствие как отрицательной, так и положительной динамики результатов 2б-нестабильная положительная динамика результатов 3б-устойчивая положительная динамика образовательных результатов</p>		
13	<p>Сохранение контингента обучающихся закреплённой (как за классным руководителем) группы на начало отчётного периода _____</p> <p>на конец отчётного периода _____</p>	<p>0 б- отсев студентов более 10% 1 б – отсев студентов от 7% до 10% 2 б – отсев студентов от 3 до 7% 3б - отсев студентов менее 3%</p>		
14	<p>Количество неуспевающих обучающихся закреплённой (как за классным руководителем) группы на конец отчётного периода</p> <p>ФИО студентов _____</p>	<p>0б- неуспевающих более 10% 1б –неуспевающих от 5 до 10% 2б– неуспевающих менее 5% 3б – неуспевающих 0%</p>		
15	<p>Количество не посещающих учебные занятия (более 50 % учебного времени) обучающихся, закреплённой (как за классным руководителем) группы на конец отчётного периода</p> <p>ФИО _____</p>	<p>0б- не посещающих более 10% 1б –не посещающих от 5 до 10% 2б – не посещающих менее 5% 3б не посещающие отсутствуют</p>		
16	Личное участие преподавателя, мастера	0б– не участвовал (не		

	<p>производственного обучения (или организация участия студентов) в конкурсах профессионального мастерства, национальных проектах, организация общих мероприятий колледжа, социальных проектов и т.п. (указать каких)</p> <hr/>	<p>организовывал) 1б-участвовал (организовывал) в мероприятиях лицейского уровня 2б-участвовал (организовывал участие студентов) в мероприятиях областного уровня 3б-участвовал (организовывал участие студентов) в нескольких мероприятиях или мероприятиях разного уровня</p>		
17	<p>Подготовка участников олимпиад, конкурсов, проектов из числа обучающихся и результаты участия.</p> <hr/>	<p>1б-подготовка участников олимпиады, конкурса, проекта уровня образовательного учреждения 2б -подготовка призёра олимпиады, конкурса, проекта уровня образовательного учреждения 3б- подготовка участника и (или) призёра олимпиады, конкурса, проекта областного уровня</p>		
18	<p>Участие преподавателя, мастера производственного обучения в коллективной методической работе (выступления с докладами, работа в ВТК и т.п.)</p> <hr/>	<p>0б – не участвовал 1б- участие на уровне образовательной организации 2б-участие на региональном уровне 3б – участие в нескольких мероприятиях или мероприятиях разного уровня.</p>		
19	<p>Индивидуальная методическая работа преподавателя, мастера производственного обучения Тема (ы):</p> <hr/>	<p>0б-конкретная тема методической работы отсутствует или работа не ведётся 1б- положительные результаты работы над личной методической темой 2б - деятельность по обобщению и распространению результатов работы по личной методической теме 3б- наличие признанного педагогического опыта</p>		
20	<p>Отсутствие жалоб на деятельность преподавателя, мастера производственного обучения, замечаний руководителей ОУ, дисциплинарных взысканий</p>	<p>3 б - отсутствуют</p>		

		Максимальное количество баллов – 60		
--	--	-------------------------------------	--	--

2.4. Поощрительные выплаты для УВП и ОП:

- 2.4.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, поручений заместителей директора и директора колледжа (10-50 % , либо фиксированной суммой);
- 2.4.2. Исполнительская и трудовая дисциплина (10-30 % , либо фиксированной суммой);
- 2.4.3. Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов (10-30%, либо фиксированной суммой);
- 2.4.4. Проявление инициативы и творчества в процессе выполнения должностных обязанностей, личный вклад в повышение имиджа колледжа (10-30%,либо фиксированной суммой);
- 2.4.5. Активное участие в подготовке колледжа к новому учебному году (10-50%, либо фиксированной суммой);
- 2.4.6. Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок (10-100%, либо фиксированной суммой);
- 2.4.7.Участие в иной, приносящей доход деятельности колледжа (10-100%, либо фиксированной суммой).

2.5. Единовременное (разовое) премирование для работников ОУ (при наличии средств в стимулирующей части ФОТ) могут осуществляться:

- профессиональным праздникам (10 -100 % , либо фиксированная сумма);
- Международным женским днем (10 -100 % , либо фиксированная сумма);
- Днем защитника Отечества (10 -100%, либо фиксированная сумма);
- с новым учебным годом (10 – 100 % либо фиксированная сумма);
- юбилейной датой (50,55,60,65,70,75,80,85):
 - администрация колледжа и преподаватели в размере – 6000 рублей;
 - учебно - вспомогательный персонал – 4000 рублей;
 - обслуживающий персонал – 3000 рублей;
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей(10 -100 % , либо фиксированная сумма);
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, в т.ч. за работу без листков нетрудоспособности (10 – 100 % либо фиксированная сумма);
- за проведение разовых мероприятий в масштабе ОУ; участие в районных и областных мероприятий (10 – 100 % либо фиксированная сумма);
- единовременные (разовые) премии могут устанавливаться за счет иной, приносящей доход деятельности ветеранам педагогического труда, находящимся на заслуженном отдыхе в связи:
 - с юбилейными датами 65 лет – 650 рублей
 - 70 лет - 700 рублей
 - 75 лет – 750 рублей
 - 80 лет - 800 рублей и каждые пять лет

2.5.1. При определении конкретного размера единовременной премии работникам учитывается качество, объем, значимость проведенной работы, результаты работы, наличие денежных средств.

3. Порядок назначения поощрительных и единовременных (разовых) выплат работникам учреждения:

3.1. Поощрительные выплаты по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год работников ОУ устанавливаются приказом директора по представлению заместителей директора, руководителей структурных подразделений по оценке деятельности

работников по подчиненности в соответствии с разработанными критериями оценки их деятельности (по эффективности)

3.2. Заместители директора, руководители структурных подразделений, кураторы специальности по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год представляют комиссии по оценке деятельности работников аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющейся основанием для установления поощрительных выплат.

3.3. Размер поощрительных выплат работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год определяется по сумме положительных баллов и коэффициентов трудового участия от стимулирующей части ФОТ.

3.4. Ежемесячные надбавки работникам определяются 1 раз в год при проведении тарификации ОУ по результатам прошедшего учебного года.

3.5. Единовременная (разовая) премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа директора колледжа. Размер премии устанавливается директором.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор колледжа

Т.Н.Кудрявцева

« 1 - » 10 2020 г.

Расшифровка п. 2.5. Приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий
«За проведение разовых мероприятий в масштабе ОУ; участие в районных и областных мероприятиях (10 – 100 % либо фиксированная сумма)»

1. За подготовку участников (студентов) к Всероссийским олимпиадам, конференциям и занявших места в размере:
 - 1 место – до 10 000 руб.
 - 2 место – до 7 500 руб.
 - 3 место – до 5 000 руб.
 - Участие (без призового места) – до 3000 руб.
2. За подготовку участников (студентов) к Отборочным соревнованиям на право участия в ФНЧ «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia):
 - 1 место – до 15 000 руб.
 - 2 место – до 10 000 руб.
 - 3 место – до 7 500 руб.
 - Участие – до 5 000 руб.
3. За подготовку участников (студентов) к Региональным чемпионатам «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia):
 - 1 место – до 10 000 руб.
 - 2 место – до 8 000 руб.
 - 3 место – до 6 000 руб.
 - Участие – до 4 000 руб.
 - Организация работы площадок – до 5 000 руб.
 - Работа на площадке в качестве эксперта – до 4 000 руб.
4. За подготовку участников (студентов) к областным олимпиадам, конференциям и занявших места в размере:
 - 1 место – до 3 500 руб.
 - 2 место – до 3 000 руб.
 - 3 место – до 2 000 руб.
 - Участие (без призового места) – до 1 500 руб.
5. За обеспечение участия студентов колледжа в конкурсах и олимпиадах (формат онлайн):
 - 1 место – до 1 500 руб.
 - 2 место – до 1 000 руб.
 - 3 место – до 750 руб.
6. За участие преподавателей и мастеров производственного обучения в областных олимпиадах, конкурсах в размере:
 - 1 место – до 5 000 руб.
 - 2 место – до 3 500 руб.
 - 3 место – до 3 000 руб.
 - Участие – до 2 000 руб.
 - Участие в качестве эксперта – до 1 000 руб.
7. Подготовка мероприятий областного масштаба :
 - Организация работы площадки:
 - Общие и хозяйственные вопросы - до 10 000 руб.
 - Методическое обеспечение - до 1500 руб.

8. Подготовка мероприятий на уровне колледжа:
Количество участников:
более 1 учебной группы – до 1 000 руб.
открытый урок – до 500 руб.
обеспечения участия во Всероссийских и региональных акциях – до 500 руб за мероприятие
Диагностическое тестирование – до 350 руб. – 1 учебная группа (или в соответствии с иной схемой расчета, утверждаемой индивидуально)
проведение открытого внеклассного мероприятия на уровне группы – 500 руб.
9. Выступление с докладом, сообщением:
Мероприятие федерального уровня - до 3 000 руб.
регионального уровня - до 1 500 руб
уровень колледжа - до 1000 руб.
10. Публикация в сборниках (грифование) – до 2000 руб.

Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых Пер. № 02-02/О-12

Положение о выплатах социального характера в ГПОАУ ЯО Ростовском колледже отраслевых технологий

1. Общие положения.

1.1 Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ростовского колледжа отраслевых технологий разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Постановлением Правительства области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16 июля 2007 № 259-а»; в редакции Постановления Правительства Ярославской области от 5 октября 2015 г. № 1080-п «О внесении изменений в постановление правительства области от 29.06.2011 № 465-п», и в целях повышения уровня оплаты труда работников.

1.2. Порядок установления и конкретные размеры выплат определяются образовательным учреждением.

2. Перечень оснований для установления выплат социального характера:

Перечень выплат
<p>Оказание материальной помощи в случае:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рождения ребенка, - смерти работника (бывшего работника уволенного из образовательного учреждения в связи с выходом на пенсию) и близких родственников работника колледжа, - стихийного бедствия и других обстоятельств, в результате которых работник колледжа понес значительные материальные убытки, - болезни работника колледжа, требующей дорогостоящего лечения (при наличии документов), - регистрации брака, - приобретения санаторно-курортной путевки для лечения за свой счет.

Материальная помощь по вышеуказанному перечню составляет не больше 4000 (Четыре тысячи) рублей.

3. Материальная помощь оказывается работникам колледжа один раз в конце календарного года или при предоставлении очередного отпуска. Оказание материальной помощи осуществляется с учетом расчета экономии фонда оплаты труда на основании приказа директора колледжа.

4. Порядок назначения социальных выплат работникам:

4.1. Выплаты социального характера устанавливаются приказом руководителя ОУ по заявлению работника.

4.2. При определении размера социальной выплаты работникам ОУ учитывается наличие денежных средств фонда оплаты труда.