Приложение 3
к коллективному договору
БУ «Лангепасский политехнический колледж»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной колледжа бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Лангепасский политехнический колледж»
_____ Н.Ю. Пахаренко
«___»_____2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Лангепасский политехнический колледж»
_____ М.А. Ахметжанов
«___»_____2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Лангепасский политехнический колледж»

г. Лангепас

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017г. № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 05.06.2017г. № 4-нп «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от от 02.03.2017г. № 3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливает систему и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Лангепасский политехнический колледж» (далее – колледж), и определяет:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда колледжа.

2. Система оплаты труда работников колледжа устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

3. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере 6 050 рублей (далее – ставка заработной платы).

4. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31«Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 апреля 2016 года № 14-0/10/13-2253;

мнения первичной профсоюзной организации.

5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад (*ДО*) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением (далее – должностной оклад);

тарифная ставка *(ТС)* - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифный коэффициент (ТК) - коэффициент согласно тарифной сетки по оплате труда рабочих;

базовый коэффициент *(БК)* – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы *(КСР)* – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации *(КК)* - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления *(КМУ)* – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления *(КУУ)* - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

коэффициент территории *(КТ)* - относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

ученая степень (УС) - ежемесячная надбавка;

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников колледжа, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

7. Заработная плата работников колледжа состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8. Размер минимальной заработной платы работников учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты - Мансийском автономном округе-Югре.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в полном объёме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не менее минимального размера оплаты труда (с применением районного коэффициента 1,7).

Месячная минимальная заработная плата работников, имеющих процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не в полном объёме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется директором колледжа в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

9. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

10. В локальных нормативных актах колледжа, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками колледжа, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных

стандартов.

12. Схема расчета должностного оклада директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений колледжа устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

$$ДО = СЗП * БК * КТ * (КСР + КК + КМУ + КУУ + 1) + 50\ руб. + УС$$

	Ставка заработной платы, руб.	Базовый коэффициент	Коэффициент территорий	коэффициент специфики работы за работу с библиотечным фондом	коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР	Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	коэффициент масштаба управления	Коэффициент уровня управления	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Заместитель директора по учебно-методической работе	6050	1,5	1		0,05	50	0,3	0,8	19561,25
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6050	1,5	1		0,05	50	0,3	0,8	19561,25
Заместитель директора по учебно-производственной работе	6050	1,5	1		0,15	50	0,3	0,8	20468,75
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	6050	1,5	1				0,3	0,8	19057,5
Заместитель директора (филиал)	6050	1,5	1			50	0,3	0,8	19107,5
Главный бухгалтер	6050	1,5	1				0,3	0,8	19057,5
Заместитель директора по развитию (в/б)	6050	1,5	1				0,3	0,8	19057,50
Руководитель отдела профессионального обучения	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Старший мастер	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Заведующий библиотекой	6050	1,3	1	0,05		50	0,3	0,3	13027,25
Заведующий хозяйством	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Шеф-повар	6050	1,3	1				0,3	0,3	12584
Начальник экономического отдела	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Руководитель контрактной службы	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Начальник отдела кадров	6050	1,4	1		0,05		0,3	0,3	13975,50
Заведующий очным отделением (филиал)	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520

Заведующая заочным отделением (в/б)	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Заведующая отделением дополнительной профессиональной подготовки (в/б)	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Руководитель УЦ г.Лангепас (в/б)	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520
Руководитель УЦ г.Покачи (в/б)	6050	1,5	1				0,3	0,3	14520

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений колледжа указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей колледжа, их заместителей и руководителей структурных подразделений колледжа

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители директора	Заместитель директора, главный бухгалтер
3.	Руководители структурных подразделений	Начальник (заведующий, руководитель): отдела, отделения, учебной (учебно-производственной) мастерской, других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования; начальник отдела кадров; заведующий хозяйством; заведующий производством (Шеф-повар)

13. Схема расчета должностного оклада специалиста колледжа устанавливается:

для педагогического работника колледжа путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

$$ДО = СЗП * БК * КТ * (КСР + КК + 1) + 50\ руб. + УС$$

	Ставка заработной платы, руб.	Базовый коэффициент	Коэффициент территорий	Реализация программ подготовки квалифицированных рабочих	коэффициент за квалификационную категорию	коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР	Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, руб.	Коэффициенты специфики (в среднем)	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Преподаватель, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2		50	0,2	14570
Преподаватель, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2	0,05	50	0,2	15023,75
Преподаватель, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2	0,15	50	0,2	15931,25
Преподаватель первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1		50	0,2	13662,50
Преподаватель первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1	0,05	50	0,2	14116,25
Преподаватель	6050	1,5	1	0,2			50	0,2	12755
Мастер производственного обучения, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2		50	0,05	13208,75
Мастер производственного обучения, первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1		50	0,05	12301,25
Мастер производственного обучения, вторая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,05		50	0,05	11847,50
Мастер производственного обучения	6050	1,5	1	0,2			50	0,05	11393,75
Мастер производственного обучения	6050	1,5	1	0,2		0,20	50	0,05	13208,75
Педагог-психолог	6050	1,5	1	0,2			50		10940
Педагог-психолог, первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1		50		11847,5
Социальный педагог	6050	1,5	1	0,2			50		10940
Педагог дополнительного образования,	6050	1,5	1	0,2			50		10940
Педагог дополнительного образования	6050	1,5	1	0,2		0,05	50		11393,75
Тьютор	6050	1,5	1	0,2			50		10940
Педагог – организатор, первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1	0,20	50		13662,5
Педагог – организатор	6050	1,5	1	0,2			50		10940
Методист	6050	1,5	1	0,2			50		10940
Методист, первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1		50		11847,5
Методист, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2		50		12755

Педагог – библиотекарь первая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,1		50	0,05	12301,25
Преподаватель –организатор основ безопасности жизнедеятельности, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2	0,05	50	0,05	13662,5
Руководитель физического воспитания, высшая квалификационная категория	6050	1,5	1	0,2	0,2		50	0,10	13662,50

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью колледжа произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

$$ДО = СЗП * БК * КТ * (КК + 1)$$

	Ставка заработной платы, руб.	Базовый коэффициент	Коэффициент территорий	коэффициент за квалификационную категорию	коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Специалист по охране труда	6050	1,5	1			9075
Специалист по кадрам	6050	1,4	1			8470
Юрисконсульт	6050	1,5	1	0,05		9528,75
Техник-программист	6050	1,5	1			9075
Техник по защите информации	6050	1,5	1			9075
Техник по ремонту и обслуживанию компьютеров	6050	1,5	1			9075
Инженер-электроник	6050	1,5	1			9075
Техник	6050	1,5	1			9075
Механик	6050	1,5	1			9075
Администратор	6050	1,5	1		0,05	9528,75
Лаборант	6050	1,5	1			90755
Экономист	6050	1,5	1			9075
Бухгалтер	6050	1,5	1	0,1	0,05	10436,25
Бухгалтер	6050	1,5	1	0,1		9982,5
Библиотекарь	6050	1,5	1			90745
Старший специалист по закупкам	6050	1,5	1			9075
Специалист по закупкам	6050	1,5	1			9075

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); преподаватель
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Администратор, бухгалтер, диспетчер, инженер-программист (программист), инженер–электроник (электроник), механик, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, экономист, юрисконсульт, специалист по закупкам, старший специалист по закупкам; специалист по охране труда; лаборант; библиотекарь.

14. Схема расчета должностного оклада служащего колледжа устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента.

*ДО = СЗП * БК*

	Ставка заработной платы, руб.	Базовый коэффициент	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Секретарь руководителя	6050	1,5	9075
Секретарь учебной части	6050	1,3	7865
Диспетчер образовательного учреждения	6050	1,3	7865
Делопроизводитель	6050	1,2	7260
Калькулятор	6050	1,2	7260

Перечень должностей служащих колледжа указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих колледжа

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, делопроизводитель, калькулятор, кассир, секретарь руководителя

14. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности колледжа или занимаемой должности устанавливается в размере 2500 рублей - за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора колледжа согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактического отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

15. Надбавка за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам колледжа (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет – 50 рублей.

Начисление надбавки за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

16. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Размер базового коэффициента

Таблица 4

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое	1,50

присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

17. Коэффициент территории устанавливается в колледжх, расположенных в городской местности – 1,0.

18. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 5 настоящего Положения.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица 5

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Профессиональные образовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) по дисциплинам в соответствии с учебным планом (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.2.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05

1.3.	Проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,10
	Проверка тетрадей для преподавателей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,05
1.4.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком, (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
	- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, (коэффициент применяется на ставку работы);	0,10
	- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
1.5.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей куратора группы(коэффициент применяется на ставку работы).	0,10
1.6.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья.	0,10
1.7.	Работа педагогических работников в колледжх, реализующих, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и (или) программы подготовки специалистов среднего звена (коэффициент применяется по факту нагрузки), по профессиям, специальностям, входящим в ТОП-50, ТОП-57	0,20

19. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников колледжа устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

19.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам колледжа в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 6

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2
Квалификационная категория: высшая категория первая категория вторая категория	 0,20 0,10 0,05

19.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений и специалистам колледжа.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 8 настоящего Положения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

Таблица 8

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде

	Российской Федерации, СССР, РСФСР
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	
«Народный…»	0,25
«Заслуженный…»	0,20
«Мастер спорта…»	0,05
«Мастер спорта международного класса…»	0,15
«Гроссмейстер..»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты- Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С.Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник…», почетное звание «Почетный работник…», «Отличник народного просвещения»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР,

РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

20. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения колледжа к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций автономного округа к группам по оплате труда руководителей, заместителей директора, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 9 настоящего Положения.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица 9

Группа по оплате труда	Размер коэффициента
1	2
Группа 1	0,30

21. Коэффициент уровня управления устанавливается директору колледжа, заместителям директора, руководителям структурных подразделений колледжа на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей, заместителей директора, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 10 настоящего Положения.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 10

Уровень управления	Размер коэффициента
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

22. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа (таблица 11 настоящего Положения).

$$ТС = СЗП * ТК$$

Тарифная сетка по оплате труда рабочих колледжа

Таблица 11

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,03	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

	Ставка заработной платы, руб.	Тарифный коэффициент	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, четвертый квалификационный разряд	6050	1,075	6503,75
Кладовщик, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Вахтер, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Сторож (вахтер), первый квалификационный разряд	6050	1	6050
Оператор ЭВМ, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Буфетчик, третий квалификационный разряд	6050	1,05	6352,5
Пекарь, третий квалификационный разряд	6050	1,05	6352,5
Слесарь-сантехник, шестой квалификационный разряд	6050	1,125	6806,25
Слесарь-сантехник, четвертый квалификационный разряд	6050	1,075	6503,75
Слесарь-электрик, шестой квалификационный разряд	6050	1,125	6806,25
Водитель автомобиля, шестой квалификационный разряд	6050	1,125	6806,25
Гардеробщик, первый квалификационный разряд	6050	1	6050
Машинист по стирке и ремонту одежды, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Уборщик производственных помещений, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Уборщик территории, первый квалификационный разряд	6050	1	6050
Дворник, первый квалификационный разряд	6050	1	6050
Подсобный рабочий, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Повар, пятый квалификационный разряд	6050	1,1	6655
Повар, шестой квалификационный разряд	6050	1,125	6806,25
Повар, десятый квалификационный разряд	6050	1,225	7411,25
Кухонный рабочий, второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Мойщик посуды второй квалификационный разряд	6050	1,03	6231,5
Слесарь по ремонту автомобилей, шестой квалификационный разряд	6050	1,125	6806,25
Слесарь-ремонтник, четвертый квалификационный разряд	6050	1,075	6503,75

23. Профессии рабочих колледжа тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

24. Почасовая оплата труда

Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Директор колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

25. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы);

выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

26. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий

труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

27. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

29. Перечень и размеры компенсационных выплат приведены в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В

		праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом директора по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом директора по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа –
7.	Процентная		

	надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 % - иные муниципальные образования автономного округа	Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

30. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 таблицы 12 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

31. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

32. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы,

за качество выполняемых работ,

премиальные выплаты по итогам работы за год.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам колледжа

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	**Заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники**			
1.1.1.	Выплата за	0-50%	В соответствии с	Ежемесячно

	качество выполняемой работы	(для вновь принятых на срок 1 календарный год - 15%)	показателями эффективности деятельности	
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.1.3.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
1.1.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно
2.	**Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие**			
2.1.	За интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно, с даты приема на работу
2.2.	Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
2.4.	Премиальная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно

33. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа.

Порядок установления выплаты закрепляется настоящим положением

об оплате труда работников колледжа.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от степени сложности, напряженности выполняемой работы и специального режима работы по занимаемой должности, за внесенный вклад в развитие колледжа по представлению директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам определяется в абсолютном размере, утверждается приказом директора колледжа, по итогам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат и устанавливается два раза в год (учебный с 01.01. по 31.08; с 01.09. по 31.12.). Выплаты работникам за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются на основании показателей эффективности ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности:

- за интенсивность труда, связанную с обеспечением регистрации и размещения информации об колледже в соответствии с установленными показателями на официальных порталах и сайтах, в средствах массовой информации - 1000 рублей;

- за интенсивность работы в качестве членов комиссий, экспертных групп, советов и других коллегиальных органах колледжа - 1000 рублей,

- за интенсивность и эффективность труда в подготовке мероприятий социально-культурной направленности, научно-учебных конференций на основании служебной записки заместителя директора по учебно-воспитательной работе - 1000 рублей;

- за интенсивность труда при особом режиме работы за исполнение обязанностей, не входящих в должностные инструкции в размере 1000 рублей, на основании служебных записок, с учетом выполняемых работ;

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты труда заместителям директора, гл. бухгалтеру, руководителям учебных центров устанавливается в зависимости от персонального повышающего коэффициента к должностному окладу:

- за высокую интенсивность и напряженность труда (выполнение работы надлежащего качества в сокращенный период, актуализацию и реализацию новых образовательных программ профессионального обучения)

- за сложность и ответственность выполняемой работы (использование в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов, эксплуатация цифрового (электронного) оборудования и техники, работа с персональными данными работников и обучающихся, проведение информационно-разъяснительной работы среди граждан, а также популяризации деятельности колледжа)

- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа.

Размер персонального повышающего коэффициента утверждается приказом директора и выплачивается ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности. Размер персонального повышающего

коэффициента устанавливается два раза в год (учебный с 01.01. по 31.08; с 01.09. по 31.12.). Размер выплаты за интенсивность определяется путем умножения размера должностного оклада работников на установленный размер повышающего коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки. Основанием для выплаты персонального повышающего коэффициента является приказ директора колледжа.

Специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим и рабочим выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период два раза в год (учебный с 01.01. по 31.08; с 01.09. по 31.12.), на основании приказа директора колледжа.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки работника.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере 15% на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

Допускается снижение размера или лишение выплат за интенсивность и высокие результаты на основании служебных записок заместителей директора, руководителей структурных подразделений по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Решение об уменьшении или лишении работника стимулирующей выплаты производится за тот расчетный период (месяц), в котором было совершено упущение, и оформляется приказом директора колледжа с обязательным указанием причин. О причинах уменьшения (лишения) стимулирующей выплаты работник знакомится под роспись.

34. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемым настоящим Положением колледжа.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора, гл. бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам устанавливается в процентах от должностного оклада.

Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится два раза в год (учебный с 01.01. по 31.08; с 01.09. по 31.12.) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников колледжа. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам, работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% на срок 1 календарный год, с даты приема на работу, выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ рассматривает, устанавливает комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании предоставленных критериев. Решение оформляется протоколом комиссии по распределению стимулирующих выплат. После

рассмотрения комиссией размер выплаты утверждается приказом директора колледжа.

Дополнительно за качество выполняемых работ в колледже может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Выплаты работникам колледжа за особые достижения при выполнении услуг (работ) в части произведения единовременной выплаты в пределах экономии средств по фонду оплаты труда осуществлять за особые достижения:

- За подготовку призеров и лауреатов в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills и других конкурсах профессионального мастерства в размере до 10000 рублей, на основании служебных записок, с учетом степени участия в подготовке студентов педагогическими работниками;
- За участие и подготовку студентов в конкурсах, олимпиадах профессионального мастерства по стандартам WorldSkills и других конкурсах профессионального мастерства в размере от 1000 рублей до 5000 рублей, на основании служебных записок ответственных за подготовку, с учетом степени участия в подготовке студентов педагогическими работниками;
- За участие (подготовку) студентов, подготовку призеров в окружных, региональных мероприятиях в размере до 5000 рублей, на основании служебных записок, с учетом степени участи я в подготовке студентов педагогическими работниками;
- За подготовку и участие студентов в мероприятиях городского (муниципального) уровня в размере до 1000 рублей, на основании служебных записок, с учетом степени участия в подготовке студентов педагогическими работниками;
- За подготовку призеров, лауреатов и участие в мероприятиях Всероссийского уровня, согласно Перечня олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений на учебный год, утвержденного Министерством образования и науки РФ в размере от 1000 рублей до 5000 рублей, на основании служебных записок, с учетом степени участи в подготовке студентов работниками колледжа;
- За участие и подготовку призеров в мероприятиях внутри колледжа в размере от 500 рублей до 1000 рублей, на основании служебных записок, с

учетом степени участия в подготовке студентов работниками колледжа в соответствии с планом работы;

Специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим выплата за качество устанавливается в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности деятельности за счет средств от приносящей доход деятельности два раза в год (учебный с 01.01. по 31.08; с 01.09. по 31.12.), на основании приказа директора колледжа.

- за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период с использованием в трудовой деятельности программных (информационных) продуктов – 1000 рублей
- качественная и своевременная подготовка информации, размещение информации в соответствии с установленными показателями – 1000 рублей
- За качественное соблюдение и выполнение норм СанПинов, правил ОТ, ТБ и ППБ, активное участие в ремонтных работах при подготовке кабинетов, помещений, участие в работе по благоустройству помещений внутри здания и прилегающей к нему территории (не входящих в должностные обязанности) – 2000 рублей.

35. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Перечень показателей и условий для премирования работников колледжа:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего Положения.

Таблица 14

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

36. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.
Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат директору колледжа устанавливаются приказом директора Департамента и указывается в трудовом договоре.
37. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора колледжа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.
38. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.
39. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору колледжа определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование директора колледжа).
40. Установление стимулирующих выплат директору колледжа осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы колледжа, личного вклада директора колледжа в осуществление основных задач и функций, определенных уставом колледжа, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы колледжа и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Департамента.

41. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование директора колледжа, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в колледже со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%.

42. Стимулирующие выплаты директору колледжа снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение директором по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы колледжа;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность колледжа, причинения ущерба автономному округу, колледжу, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении колледжа или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

43. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36 настоящего Положения.

44. Иные выплаты директору, заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

45. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

46. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в профессиональных образовательных организациях:

у директора – 8;

у заместителей директора и главного бухгалтера – 8.

47. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

48. В целях повышения эффективности и устойчивости работы колледжа, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам колледжа устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

49. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

50.Работникам колледжа один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора колледжа.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников колледжа, включая директора, заместителей директора, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

51.Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в колледже в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

52.В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА КОЛЛЕДЖА

53. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объёма субсидий, предоставляемых из бюджета автономного округа на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда колледжа определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

54. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

55. Директор колледжа несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда колледжа и обеспечивает соблюдение установленных требований.

56. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу колледжа, утверждается приказом Департамента.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

57. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда колледжем в Положении о системе оплаты труда колледжа могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов настоящего Положения и (или) установление которых противоречит Требованиям к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа –Югры, утвержденных постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 № 431-п.

58. Порядок согласования организационной структуры и предельной штатной численности для бюджетных организаций, организационной структуры для автономных организаций устанавливается Департаментом.

59. Директор колледжа несет персональную ответственность за соблюдением установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера.