

**бюджетное учреждение  
профессионального образования  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Няганский технологический колледж»**

**ПРИКАЗ**

« 12» января 2018 г

№ 24

Руководствуясь Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО – 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», (в редакции приказов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 05.06.2017 № 4-нп, от 06.09.2017 №8-нп, от 05.12.2017г № 11-нп, от 21.12.2017г №16-нп), решением педагогического совета Колледжа от 12.01.2018г. №8,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить и принять к работе с 1 января 2018года новую редакцию Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганский технологический колледж». (Приложение №1), с показателями (критериями) эффективности для установления выплат за качество выполняемых работ к Положению по оплате труда работников БУ «Няганский технологический колледж» принятых педагогическим советом Колледжа от 28.06.2017г №20
2. Состав постоянно действующей Комиссии по установлению (снижению) выплат стимулирующего характера оставить в составе принятом педагогическим советом Колледжа от 31.08.2017г №21:  
Председатель: и.о. директора Перминова О.В.  
Члены комиссии:  
Насырова Елена Ивановна-зам.директора по УПР  
Штепина Марина Геннадьевна-зам. директора по УМР  
Велижанина Айгуль Юрьевна-зам.директора по УВР  
Гизатулина Галина Тимофеевна-зам.директора по АХР  
Казвирова Марина Геннадьевна-зам.директора по финансам  
Лаптева Дильбар Рашидовна-заведующая отделением КС и ДО( председатель профсоюзного комитета)  
Лейсле Мария Ивановна- преподаватель  
Дмитриева Виктория Виталиевна-преподаватель (председатель ПЦК)  
Нефедов Андрей Васильевич-преподаватель - организатор ОБЖ  
Михайлов Александр Васильевич-заведующий производством
3. Контроль по выполнению данного приказа возложить на заместителя директора по финансам Казвирову М.Г..

И.о.директора



О.В. Перминова

Исполнитель:

Зам директора по финансам  
М.Г. Казвирова



## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Няганский технологический колледж» (далее Колледж), разработано в соответствии с Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02.03.2017г №3-нп «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (в редакции приказов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 05.06.2017 № 4-нп, от 06.09.2017 №8-нп, от 05.12.2017г №11-нп, от 21.12.2017г №16-нп) 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 6150 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 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

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

- 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»;

- мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

5. В 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;

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;

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 1-3 уровню управления;

коэффициент территории (КТ) — относительная величина, зависящая от месторасположения Колледжа (в городской или сельской местности);

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. Система оплаты труда работников Колледжа, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников Колледжа, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается настоящим Положением, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников Колледжа, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого Колледжем в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

8. Заработная плата работников Колледжа состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

9. Размер минимальной заработной платы работников Колледжа не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в автономном округе.

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, осуществляется 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 объеме (50%) 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 объеме и которые полностью отработали за этот период норму рабочего времени и выполнили нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югры.

В расчет, для определения размера заработной платы, при установлении соотношения к величине минимального размера оплаты труда, установленного в автономном округе, включаются все выплаты: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы включая доплату за совмещение должностей в пределах своего основного рабочего времени, компенсационные и стимулирующие выплаты. (ст.129 ТК РФ).

Работникам Колледжа, занятым на условиях полной рабочей недели, но по каким-либо причинам (временная нетрудоспособность, отпуск) не отработавшим

полный календарный месяц доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам Колледжа принятым по совместительству доплата до минимального размера оплаты труда рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

Минимальная заработная плата работников устанавливается в размере, установленном Трехсторонним соглашением «О минимальной заработной плате 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.

Заработная плата работников, которым правилами внутреннего трудового распорядка установлен суммированный учет рабочего времени устанавливается в размере должностного оклада за норму часов рабочего времени установленному за месяц, согласно производственному календарю. Учетный период - месяц.

Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой.

При оплате сверхурочной работы применяется часовая тарифная ставка. Часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на норму рабочего времени в расчетном месяце.

В случае возникновения недоработки нормы часов на месяц по установленному графику работы, работнику с суммированным учетом рабочего времени выплачивает установленный оклад независимо от фактически проработанных часов. В случае недоработки месячной нормы часов рабочего времени по уважительной причине (все виды отпусков, временная нетрудоспособность и т.д.) работнику выплачивается установленный оклад пропорционально отработанному времени.

10. 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**

11. В локальных нормативных актах Колледжа, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками Колледжа, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих 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 ученое звание, 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.

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

Таблица I

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора по учебно-производственной работе Заместитель директора по учебной работе Заместитель директора по учебно-методической работе Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Заместитель директора по финансам Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
3.	Руководители структурных подразделений	Заведующий отделением реализации профессиональных модулей Заведующий отделением теоретического и дополнительного обучения Заведующий учебно-производственными мастерскими Заведующий отделением кадровой службы и документооборота Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий общежитием

13. Схема расчета должностного оклада специалиста Колледжа устанавливается:

для педагогического работника 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;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью Колледжа, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

**Перечень должностей специалистов**

№п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Мастер производственного обучения Преподаватель Методист Старший методист Социальный педагог Педагог-психолог Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Педагог-организатор Воспитатель Педагог дополнительного образования
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Специалист Библиотекарь Бухгалтер Специалист по закупкам Экономист Специалист по кадрам Юрисконсульт Инженер электроник Техник по защите информации Техник Механик Инженер по организации труда Лаборант

14. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

### Перечень должностей служащих Колледжа

п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Агент Секретарь учебной части Диспетчер Делопроизводитель Секретарь руководителя Калькулятор Дежурный по общежитию

15. Ежемесячная надбавка за ученую степень (НУС), при условии ее соответствия профилю деятельности Колледжа или занимаемой должности, устанавливается работникам Колледжа 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 фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

16. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией (НКП) 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 на 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.

17. Размер базового коэффициента (БК) указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

#### Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени)	1,50



«специалист» или квалификации (степени) «магистр»	
Высшее 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 устанавливаются 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 и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

18. Коэффициент территории (КТ) устанавливается в размере - 1,0 (городская местность)

19. Размер коэффициента специфики работы (КСР) для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Колледжа, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

**Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений Колледжа, специалистов, служащих**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3

Профессиональные образовательные организации		
1	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организаций и педагогических работников) в профессиональной образовательной организации	0,025
2	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
3	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
4	Проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,10
5	Проверка тетрадей для преподавателей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки) .	0,05
6	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: -заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством (коэффициент применяется на ставку работы);	0,05
7	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: -заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы);	0,10
8	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: -руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
9	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей куратора группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
10	Работа в группах с обучающимися с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
11	Преподавание национальных языков КМНС	0,10
12	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	

13	Работа педагогических работников в организациях, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и (или) программы подготовки специалистов среднего звена по профессиям, специальностям, входящим в топ-50, топ-57 (коэффициент применяется по факту нагрузки).	0,20
----	---	------

20. Коэффициент квалификации (КК) состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за ученое звание;
- 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 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.

21. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам Колледжа в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

<b>Размер коэффициента за квалификационную категорию</b>	
<b>Основание для установления коэффициента</b>	<b>Размер коэффициента за квалификационную категорию</b>
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

22. 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 руководителю, заместителям руководителя, 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 7 настоящего Положения.

Таблица 7

**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

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 России Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	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 КД. 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.

23. Коэффициент масштаба управления (КМУ) устанавливается на основе отнесения Колледжа к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения Колледжа к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

**Размер коэффициента масштаба управления**

Группа по оплате труда	Размер
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

24. Коэффициент уровня управления (КУУ) устанавливается директору Колледжа, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой ими должности к уровню управления.

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

Размер коэффициента уровня управления установлен в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

**Размер коэффициента уровня управления**

Уровень управления	Размер
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

25. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Колледжа (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

**Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации**

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

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

27. Размер коэффициента специфики работы (КСР) для рабочих указан в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

**Размер коэффициента специфики работы рабочих**

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Рабочие		
1	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

## 28. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника по болезни или другим причинам, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы привлекаемых специалистов предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно- методических кабинетов).
- За часы преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось более, чем два месяца, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки на основании приказа директора Колледжа о внесении изменений в тарификационный список.

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.

Оплата за часы рассчитывается не как доплата к должностному окладу, а исходя из должностного оклада.

Размер оплаты труда за один час работы определяется с учетом применения, 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**

29. 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, увеличении 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.

30. 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.

31. 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 № 76-03 «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».

32. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении 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), осуществляется в соответствии со статьями 149—154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии в требованиями настоящего Положения.

33. 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 с статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации



			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 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 - за работу в праздничный день работникам с установленным суммированным учетом рабочего времени Оплата часов производится в размере двойной часовой тарифной ставки. В случае когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные (от 0 до 24 часов)	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 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	- не менее чем в полуторном	Осуществляется в соответствии со

	установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы (часовая тарифная ставка определяется путем деления должностного оклада на норму рабочего времени в расчетном месяце) -при учете сверхурочных часов по итогам учетного периода(суммированный учет рабочего времени) в праздничные дни сверх нормы не учитываются, т.к. оплата производится для этих дней в двойном размере (как праздничные)	статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон, либо на основании графика работы и табеля рабочего времени при суммированном учете рабочего времени
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 соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформляется приказом руководителя 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 соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 9 декабря 2004 года № 76-03 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе Югре, работающих в
7	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	50%	

			государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа Югры».
--	--	--	---

34. 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.

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

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИЯМ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

36. 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 квартал, год.

При оценке эффективности работы различных категорий работников, включая решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера, принимается с осуществлением демократических процедур Комиссией по установлению (снижению) выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия).

Заседание Комиссии по рассмотрению вопроса об установлении выплаты за качество работ проводится 1 раз в полугодие. Для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работ, за качество работ за особые достижения при выполнении услуг (работ) заседание Комиссии осуществляется по мере необходимости.

Заседание Комиссии по рассмотрению вопроса об установлении премиальной выплаты по итогам работы за квартал проводится 1 раз в квартал (последний месяц текущего квартала).

Заседание Комиссии по рассмотрению вопроса об установлении премиальной выплаты по итогам работы за год проводится 1 раз в календарном году, в декабре текущего года.

Заседание Комиссии по рассмотрению вопроса о снижении (лишении) стимулирующих выплат осуществляется по мере необходимости, в месяце, в котором подтвержден или выявлен факт нарушения.

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

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться работникам, указанным в таблице 11 настоящего Положения, по решению Комиссии, созданной для установления (снижения) выплат стимулирующего характера.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Таблица 11

**Показатели эффективности деятельности и оценки интенсивности и высоких результатов работы, условия, периодичность и размеры выплат**

№п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Руководители 2,3 уровня			
1.1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работ	В абсолютном размере	высокая результативность труда (по решению директора Колледжа, согласованного с Комиссией)	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии финансовой возможности) на период не более одного года
1.2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работ	В абсолютном размере	Безаварийная, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии финансовой

			При отсутствии аварийных ситуаций, отказов и перебоев в работе служб Колледжа и наличии положительного заключения о готовности Колледжа к новому учебному году (по решению директора Колледжа, согласованного с Комиссией)	возможности), на период не более одного года.
2	Педагогические работники			
2.1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работ	В абсолютном размере	высокая результативность труда (по представлению руководителя структурного подразделения)	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии финансовой возможности) на период не более одного года
2.2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работ	В абсолютном размере	Безаварийная, безотказная и бесперебойной работы всех служб организации. При отсутствии аварийных ситуаций, отказов и перебоев в работе служб Колледжа и наличии положительного заключения о готовности Колледжа к новому учебному году (по представлению	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии финансовой возможности), на период не более одного года.

			руководителя структурного подразделения)	
3	Специалисты (за исключением педагогических), служащие, рабочие			
3.1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работ	От 0% до 100 % от должностного оклада (тарифной ставки) <u>по решению Комиссии</u> Для вновь принятых не менее 15% на срок один год с даты приема(перевода) на работу <u>по решению Комиссии</u>	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	Ежемесячно с даты приема на работу

Данный вид выплат не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки работника 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.

Специалистам, деятельность которых не связана с непосредственным оказанием образовательных услуг, служащим, рабочим, при наличии совмещения по аналогичной должности выплата за интенсивность и высокие результаты работ применяется с учетом совмещения.

38. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, принятыми педагогическим советом Колледжа, в соответствии с примерным перечнем показателей эффективности деятельности организации, установленным Департаментом.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов Колледжа (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор предоставляется для категории руководителей 2 и 3 уровня, в **процентах**, для педагогических работников в **баллах**.

Оценка деятельности с использованием индикаторов производится по решению Комиссии созданной для установления (снижения) выплат стимулирующего характера, (далее Комиссия), по предоставленным руководителями структурных подразделений материалам оценки эффективности деятельности работников Колледжа в соответствии с критериями, указанными в приложениях к данному Положению, принятых педагогическим советом Колледжа.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплата устанавливается на период с февраля по август (включительно) с сентября по январь (включительно), по результатам предшествующего периода в соответствии с параметрами и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников Колледжа.

Выплаты за качество выполняемых работ определяются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, на ставку заработной платы, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения, для которых должностной оклад принимается к расчету с учетом установленной педагогической нагрузки.

Для определения допустимого коэффициента наполняемости процентами в общей сумме набранных баллов **для педагогического персонала** применяется соотношение объема денежных средств направленного на выплаты за качество работ, к плановому фонду должностных окладов педагогических работников в соответствии со штатным расписанием и тарификацией.

Для определения размера коэффициента наполняемости процентами **1 балла** для выплат за качество работ педагогическому персоналу применяется соотношение допустимого коэффициента наполняемости процентами к общему количеству набранных баллов.

Определение размера средств, приходящихся на одного работника, относящегося к категории педагогического персонала, производится в следующем порядке:

- 1) Проведение промежуточной балльной оценки результатов деятельности работника с использованием установленных баллов по критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников.
- 2) Расчет индивидуальной доплаты работника производится путем умножения размера коэффициента наполняемости процентами **1 балла** на количество баллов, которое набрал работник, с переводом коэффициента в % к должностному окладу.

Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам, указанным в таблице 12 настоящего Положения, по решению Комиссии, созданной для установления (снижения) выплат стимулирующего характера.

Таблица 12

**Показатели оценки качества выполняемой работы, условия, периодичность и размеры выплат**

№п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Руководители 2,3 уровня			
	Выплата за качество выполняемой работы	От 0-100% к должностному окладу (для вновь принятых работников 15 % на 1 год с даты приема	Показатели оценки качества устанавливаются в соответствии с принятыми педагогическим советом Колледжа критериями	Ежемесячно

		(перевода) на работу), одновременно с приказом приеме (перевода) на работу	на о на	оценки качества работ, включая примерный перечень критериев эффективности деятельности работников, установленный Департаментом (по решению директора Колледжа, согласованного с Комиссией)	
2	Педагогические работники				
	Выплата за качество выполняемой работы	От 0-100% к должностному окладу по решению Комиссии  (для вновь принятых работников 15 % на 1 год с даты приема (перевода) на работу), одновременно с приказом приеме (перевода) на работу	к по на	Показатели оценки качества устанавливаются в соответствии с принятыми педагогическим советом Колледжа критериями оценки качества работ, включая примерный перечень критериев эффективности деятельности работников, установленный Департаментом	Ежемесячно
3	Специалисты(за исключением педагогических работников), служащие, рабочие				
	Выплата за качество работ	В абсолютном размере		Показатели оценки качества устанавливаются в соответствии с принятыми педагогическим советом Колледжа критериями оценки качества работ, включая примерный перечень критериев	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии финансовой возможности)



			эффективности деятельности работников, установленный Департаментом	
--	--	--	--	--

Дополнительно за качество выполняемых работ в Колледже установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ)

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

Выплата за особые достижения может устанавливаться работникам, указанным в таблице 13 настоящего Положения, по решению Комиссии, созданной для установления (снижения) выплат стимулирующего характера.

Таблица 13

**Показатели оценки выплат за особые достижения при выполнении услуг (работ) периодичность и размеры выплат**

№п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Руководители 2,3 уровня			
	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	По факту получения результата эффективности деятельности работника (предложение директора колледжа на руководителей 2 уровня, согласованное с Комиссией)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
			По факту получения результата эффективности деятельности работника (предложение директора колледжа и (или) руководителя 2 уровня на	

			руководителя 3 уровня, согласованное с Комиссией)	
2	Педагогические работники			
	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	По факту получения результата эффективности деятельности работника (решение Комиссии, по представлению руководителей структурных подразделений)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	Специалисты, служащие, рабочие			
	За особые достижения при выполнении услуг (работ)	В абсолютном размере	По факту получения результата эффективности деятельности работника (решение Комиссии, по представлению руководителей структурных подразделений)	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда

Данные виды выплат не образует увеличение должностного оклада или тарифной ставки работника 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.

Доплата к должностному окладу работника закрепляется Приказом директора Колледжа, в соответствии с решением Комиссии.

Таблица 14

**Критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы**

№п/п	Наименование критерия	Условия снижения (лишения) выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Заместители руководителя, руководители структурных подразделений, педагогические работники		

1.1.	Нарушение предельных сроков исполнения документов	Не предоставление в указанный срок информации, отчетов и иных документов в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.2.	Нарушение требований законодательства в сфере образования	Наличие предписаний надзорных органов, объективных жалоб, нарушение соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.3.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.4.	Несвоевременное и неправомерное расходование финансовых средств, выделенных на реализацию основной государственной программы в рамках государственного задания	Неисполнение сроков (плана) расходования финансовых средств, выделенных на реализацию мероприятий в рамках государственного задания и субсидий на иные цели в установленной сфере деятельности	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.5.	Наличие фактов самовольных уходов обучающихся (воспитанников)	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.6.	Наличие фактов травматизма среди учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса, фактов нарушения прав несовершеннолетних	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.7.	Неисполнение (неполное исполнение)	Нарушение сроков проведения мероприятий	За месяц, в котором

	рабочей программы	в рамках плана работы Учреждения	подтвержден (или выявлен) факт
1.8.	Наличие замечаний со стороны руководителя, заместителя руководителя, образовательной организации по исполнению должностных обязанностей	Наличие замечаний по исполнению документов в установленной сфере деятельности, организации и проведении мероприятий в рамках плана работы учреждения	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
1.9.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
1.10.	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
2.	Специалисты, учебно-вспомогательный персонал, служащие, деятельность которых не связана с непосредственным осуществлением уставной деятельности (предоставлением образовательных услуг, осуществлением научной деятельности), рабочие (обслуживающий персонал)		
2.1.	Наличие дисциплинарного взыскания	По факту	С месяца, в котором наложено взыскание, по дате снятия взыскания
2.2	Нарушение трудовой дисциплины	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
2.3.	Неполное или несвоевременное исполнение поручений (приказов) руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
2.4.	Наличие замечаний со стороны руководства	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт
2.5.	Наличие обоснованных жалоб и замечаний от сторонних лиц и организаций	По факту	За месяц, в котором подтвержден (или выявлен) факт

39. Выплаты по итогам работы за квартал, год – премиальные выплаты, которые осуществляются с целью поощрения работников, за общие результаты по итогам работы за квартал, год, учитывая 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.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Для выплат по итогам работы за квартал, год отработанным временем считать время (рабочие дни): фактической работы; нахождение в командировке; и время нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемом отпуске

Премияльные выплаты по итогам работы за 1,2,3 квартал выплачиваются до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за 4 квартал года выплачиваются в декабре финансового года, при наличии экономии по фонду оплаты труда, формируемого Колледжем в соответствии с разделом VII настоящего положения, а также суммы сложившейся в результате перераспределения достигнутой экономии средств, предусмотренных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, при условии соблюдения выполнения показателей объема и качества оказываемых услуг, утвержденных в государственном задании. (Федеральный закон от 8 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Письмо Минфина РФ от 9 августа 2012 года №02-13-06/3106,) а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Объем денежных средств к направлению на выплаты по итогам работы за квартал, год, предоставляется финансово-экономической службой, в соответствии с предварительным анализом о средней заработной плате работников и распределяется отдельно для достижения и не превышения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента РФ №597(по перечню РП АО №796-рп от 29.12.2012г) по каждой категории работников (руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, педагогические работники, специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие). Выплата осуществляется по основной занимаемой должности сотрудникам, состоящим в штате учреждения на дату осуществления выплаты, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5-3 лет.

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

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 15 настоящего Положения.

Таблица 15

Показатели, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ 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**

40. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

41. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат директору колледжа устанавливаются приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.

42. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами директора Колледжа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

43. Компенсационные выплаты устанавливаются директору, заместителям руководителя 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.

44. 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).

45. Установление стимулирующих выплат директору Колледжа осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, 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.

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

- в организациях со штатной численностью до 49 единиц — 17%;

- в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц – 13%;
- в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц-10%;
- в организациях со штатной численностью от 250 до 499 единиц - 6%;
- в организациях со штатной численностью от 500 до 999 единиц - 4%;
- в организациях со штатной численностью свыше 1000 единиц – 3%.

47. 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 организации, причинения ущерба автономному округу, организации, 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.

48. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 36,37,38 настоящего Положения.

49. Иные выплаты директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

50. Соотношение среднемесячной заработной платы директора его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы 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.

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

- у директора — 8;
- у заместителей руководителя и главного бухгалтера — 8.

52. Условия оплаты труда директора Колледжа 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

53. В целях повышения эффективности и устойчивости работы Колледжа, учитывая особенности и специфику 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.

54. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией 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.

55. 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 организации, включая директора, заместителей руководителя, главного бухгалтера.



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

Фактический размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний устанавливается решением директора, оформляется приказом по организации ежегодно, на текущий календарный год, на основании планового расчета, предоставляемого финансово-экономической службой.

Состав фонда оплаты труда работника для исчисления материальной помощи на профилактику заболеваний исчисляется по формуле:

$$МП = (ДО \text{ (или ТС)} + \text{компенсационные выплаты постоянного характера (за работу с вредными и опасными условиями труда)} + 20\%) * (РК + СН) * \text{размер принятый приказом на текущий календарный год}$$

Где МП- материальная помощь,

ДО (или ТС)-должностной оклад или тарифная ставка работника по основной занимаемой должности на ставку заработной платы.

20% -**плановый процент** выплат стимулирующего характера, входящих в состав годового фонда оплаты труда, для формирования иных выплат, включающих единовременную выплату при предоставлении ежегодного отпуска.

РК- районный коэффициент

СН-северная надбавка

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.

Для единовременной выплаты при предоставлении оплачиваемого отпуска отработанным временем считать время фактической работы и время когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым законодательством сохранялось рабочее место (должность) в т.ч. нахождение в командировке.

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.

56. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией 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.

57. 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 ОРГАНИЗАЦИИ**

58. 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).

59. При формировании фонда оплаты труда:

- на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат предусмотренных пунктами 1,2,3 таблицы 12 настоящего Положения.
- 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.

60. Директор Колледжа несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда Колледжа и обеспечивает соблюдение установленных требований.

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