

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор

(должность)

бюджетного учреждения

«Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

наименование организации)

(Н.П.Коробова)

(подпись) (фамилия, инициалы)

«18» мая 20 17 г.



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»

Председатель первичной профсоюзной организации бюджетного учреждения

«Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

(наименование организации)

(М.И.Поплавская)

(фамилия, инициалы)

«18» мая 20 17 г.



## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

бюджетного учреждения

«Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

(наименование организации)

заключенному на период

с «01» января 2017 г. по «31» декабря 2019 г.

регистрационный номер 301\16 от 30 декабря 2016 года

Протокол

педагогического совета № 70

от «18» мая 20 17 г.



г. Нижевартовск, 20 17 г.

Дополнительное соглашение № 1  
к коллективному договору  
бюджетного учреждения  
«Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»  
(наименование организации)

БУ «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», именуемое далее «Работодатель», в лице директора колледжа Надежды Петровны Коробовой и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Марии Ивановны Поплавской, руководствуясь приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 02 марта 2017 года № 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 устанавливающими систему и условия оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», на основании Устава заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. Изложить в новой редакции Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников» согласно приложению 1 к настоящему дополнительному соглашению.
3. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору вступает в силу с 01 сентября 2017 года.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж» (далее – Положение), разработано в соответствии со статьями 135,144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 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», Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 2 марта 2017 года № 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 устанавливающими систему и условия оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее соответственно – работники, Колледж, Департамент, автономный округ), 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 руководителя Колледжа, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда колледжа.

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

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

1.3. Система оплаты труда работников организации 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 – 2017 годы»;

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 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 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 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 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 представительного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных ) обязанностей определенной сложности за календар-

ный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

базовый коэффициент – относительная величина зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

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

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1-4 уровню управления;

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

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании и 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 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».

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

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

1.7. Заработная работников Колледжа состоит из:

должностного оклада (тарифной ставки);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Размер минимальной заработной платы 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 установ-

ленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников ( без учета стимулирующих выплат) при изменении системы 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 колледжа

2.1. В локальных нормативных актах Колледжа, штатном расписании, а так же при заключении трудовых договоров с работниками колледжа, наименование должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать 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.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, 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, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициенты 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 и руководителей структурных подразделений колледжа указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1.

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

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор, заведующий, начальник организации, ректор.
2.	Заместители руководителя	заместитель директора, заместитель заведующего, заместитель начальника организации, проректор, главный бухгалтер.
3.	Руководители структурных подразделений	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями;

		<p>заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации; старший мастер профессиональной образовательной организации; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) профессиональной образовательной организации; начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института); начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей; Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессио-</p>
--	--	---

		<p>нального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета организации, Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового), директор (руководитель) обособленного структурного подразделения, директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения, руководитель контрактной службы.</p>
--	--	--

2.3. 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;

для научного работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, 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 организации, 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 настоящего Положения.

Таблица 2.

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель профессиональной образовательной организации; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, декан.
2.	Научные работники	Младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный работник, ведущий научный работник, главный научный работник.
3.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер; тьютор, занятый в сфере высшего и дополнительного профессионального образования, администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защи-

		те информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам; специалист по охране труда; инструктор гражданской обороны; лаборант; технический редактор; художественный редактор; специалист по связям с общественностью; библиотекарь; инженер-энергетик (энергетик); специалист по маркетингу; специалист по управлению персоналом
4	Научно-технические работники	лаборант-исследователь; специалист по научно-исследовательским и опытно-конструкторским работам.

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

Перечень должностей служащих колледжа указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3.

#### Перечень должностей служащих колледжа

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный по этажу, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь руководителя, агент

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации 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 (распоряжение) директора Колледжа согласно документам, подтверждающим ее наличие.

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

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам Колледжа (в том числе руко-

водящим 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.

2.7. Размер базового коэффициента 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) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
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 следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37).

2.8. Коэффициент территории устанавливается в Колледже, расположенном в городской местности, - 1,0.

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

Таблица 5.

## Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников колледжа	Размер коэф-фициента
1	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
Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
Проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки);	0,1
Проверка тетрадей для преподавателей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии, сольфеджио, элементарной теории музыки, музыкальной литературы, гармонии, анализа музыкальных произведений, истории хореографического искусства, истории театра, истории изобразительного искусства, расшифровки и аранжировки народной музыки, инструментовки (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
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
- заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы);	0,1
- руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы).	0,05
Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей куратора группы (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
Работа в группах с обучающимися с туберкулезной интоксикацией (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
Преподавание национальных языков КМНС	
Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,10
Работа педагогических работников в организациях, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и (или) программы подготовки специалистов среднего звена (коэффициент применяется по факту нагрузки), по профессиям, специ-	0,20

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за ученое звание;

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

Коэффициент квалификации для работников государственных образовательных организаций, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования, устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

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

Таблица 6

#### Размер коэффициента за квалификационную категорию

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

2.11. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде РФ, 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) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР приведен в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7.

Размер коэффициента 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

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента 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
1	2
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, 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 РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15

«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, под- держиваемых Министерством культуры Россий- ской 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 авто- номного округа - Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде РФ, 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...»	0,15
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности)органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осу- ществляющего 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) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.12. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры к группам по оплате труда руководителей 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 коэффициента масштаба управления	
	в государственных образовательных организациях, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования	в государственных образовательных организациях высшего образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3
Группа 1	0,30	0,70
Группа 2	0,20	0,60
Группа 3	0,10	0,50
Группа 4	0,05	0,35
Группа 5		0,25
Группа 6		0,15
Группа 7		0,05

2.13. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю Колледжа, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Колледжа 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 указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9.

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления	
	в государственных образовательных организациях, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования	в государственных образовательных организациях высшего образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3

Уровень 1	1,00	1,4
Уровень 2	0,80	1,3
Уровень 3	0,30	0,5
Уровень 4	–	0,3

2.14. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Колледжа

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,034	1,05	1,075	1,1	1,125	1,15	1,175	1,2	1,225

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

2.15. Высококвалифицированными признаются работники Колледжа следующих профессий: 1) Водители автобусов или специальных легковых автомобилей имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся; 2) Водители 1 и 2 класса, независимо от фактически присвоенного (установленного) разряда, типа грузоподъемности автомобиля.

2.16. Оплата труда высококвалифицированных рабочих на уровне 9 или 10 разрядов Тарифной сетки устанавливается директором Колледжа в индивидуальном порядке каждому рабочему с учетом квалификации, объема и качества выполняемой им работы.

2.15. 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 2-х месяцев;

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

Руководитель 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 педагоги-

ческого работника на установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество 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

3.1. 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.

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

3.3. 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».

3.4. 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), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11.

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, рассчитан-	Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время

		ного за час работы) за каждый час работы	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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени .	Осуществляется в соответствии со статьей 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 установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа	- 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 статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.

	рабочих часов за учетный период		
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 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 в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закона 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».
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	До 50	

3.5. Выплаты, указанные в пунктах 1-5 Таблицы 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.

3.6. 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**

4.1. 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.

При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.2. 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 организации.

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам колледжа в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

4.4. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

За особые достижения при выполнении важных работ (услуг), мероприятий может устанавливаться разовая выплата в абсолютном размере.

4.5. Параметры и критерии снижения (лишения) стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с параметрами и критериями снижения (лишения), устанавливаемыми приказом Департамента.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности Колледжа, установленным Департаментом.

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

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности колледжа и отдельных категорий работников.

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

4.7. Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится не чаще 1 раза в полугодие или год (календарный или учебный) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями оценки качества и эффективности деятельности работников Колледжа.

4.8. Размер установлено ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 50% должностного оклада работника.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 15% на срок 1 календарный год, с даты приема на работу.

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, утверждаемыми локальным нормативным актом колледжа. 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.

4.9. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12.

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.	Профессиональные образовательные организации.			
1.1.	Заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений, педагогические работники, научные работники, научно-технические работники			
1.1.1.	Выплата за качество выполняемой работы	0- 50% (для вновь принятых на срок 1 календарный год – 15%)	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
1.1.2.	Выплата за особые достижения при выполнении работ ( услуг)	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.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно в третьей декаде декабря
1.2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащие, рабочие всех типов Колледжа			
1.2.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	15% - 50%	Выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период.	Ежемесячно с даты приема на работу
1.2.2.	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
1.2.3.	Выплата за качество выполняемой работы	В абсолютном размере	В соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
1.2.4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	До 1,5 фонда оплаты труда	В соответствии с примерным перечнем показателей и условий для премирования	Единовременно в третьей декаде декабря

4.10. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным актом Колледжа.

Премияльная 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 основной занимаемой должности.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

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, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

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

Таблица 13

№ 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 процентов
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20 процентов
3	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20 процентов
4	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20 процентов

#### **V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

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

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат руководителю колледжа устанавливается приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя колледжа, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя колледжа в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю заместителям руководителя, 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.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяется в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности, утвержденными приказом Департамента ( в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя колледжа).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю колледжа осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы колледжа, личного вклада руководителя колледжа в осуществление основных задач и функций, определенных уставом колледжа, а так же выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

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

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, 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%

процентов;

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 %.

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю колледжа снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем 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 нормативно-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 автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды но не более чем за 2 года;

несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.9 настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Колледжа ( без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет 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, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

В профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования:

у руководителя -8;

у заместителей руководителя, главного бухгалтера – 8.

5.13. Условия оплаты труда руководителя Колледжа устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной 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**

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы колледжа, учитывая особенности и специфику его работы, а так же с целью социальной защищенности работников 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

Основание для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

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 руководителя, его заместителей и 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.

6.4. 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 Коллежде 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.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а так же закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течении 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 за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда колледжа**

7.1. Фонд оплаты труда формируется из расчета на 12 месяцев, исходя их объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда колледжа определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а так же 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 учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается 20% от суммы фонда окладов (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.

### **VIII. Порядок установления стимулирующих выплат. Работа комиссии**

8.1. Все результаты оценки деятельности работников Колледжа фиксируются в листе оценки результатов, эффективности деятельности сотрудников. Листы оценки результатов, эффективности деятельности сотрудников Колледжа формируются ответственными лицами в следующем порядке:

- 1) на педагогический персонал – заместителем директора по учебной работе;
- 2) на работников и руководителей структурных подразделений – заместителем директора, в прямом подчинении которого находится структурное подразделение;
- 3) на работников бухгалтерии – главным бухгалтером;
- 4) на заместителей директора, главного бухгалтера и работников Колледжа, находящихся в прямом подчинении директора – директором;
- 5) на категории работников «Прочие специалисты», «Служащие», не входящих в структурные подразделения, «Рабочие» – заместителем директора по административно-хозяйственной работе.

8.2. Листы оценки результатов, эффективности деятельности сотрудников Колледжа подписываются ответственными лицами.

8.3 Ответственные лица при необходимости представляют в Комиссию списки оценки результатов эффективности деятельности работников Колледжа не позднее 25 числа каждого месяца.

8.4.Лица, формирующие списки оценки результатов труда работников Колледжа, несут ответственность за объективность и достоверность сведений.

8.5. Комиссия является коллегиальным органом. Основные задачи Комиссии: назначение и установление размера стимулирующих выплат; назначение и установление размера иных (поощрительных) выплат; проверка объективности и достоверности информации, содержащейся в представлениях о назначении и установлении размера стимулирующих выплат, в сводных списках оценки качества труда работников Колледжа, в представлениях о назначении и установлении размера иных (поощрительных) выплат; составление протокола заседания Комиссии с решением о назначении и установлении размера стимулирующих и поощрительных выплат работникам Колледжа.

8.6. Комиссия формируется Директором Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом на один год. Состав Комиссии утверждается приказом Директора.

В состав Комиссии включаются:

Директор Колледжа – председатель Комиссии

Главный бухгалтер Колледжа

Председатель профсоюзного комитета работников Колледжа

Представители работников Колледжа

Комиссия не может быть менее 5 человек.

8.7. На срок полномочий Комиссии из числа ее членов избирается секретарь Комиссии. Секретарь Комиссии оформляет протоколы заседаний и решений Комиссии.

8.8. Решение Комиссии утверждается протоколом заседания Комиссии. Протокол заседания Комиссии, а также принятое Комиссией решение оформляется в день заседания. Протоколы заседаний Комиссии хранятся в отделе кадров Колледжа.

8.9. Решения на заседании Комиссии принимаются большинством голосов присутствующих членов Комиссии путем открытого голосования. Каждый член Комиссии обладает правом одного голоса. При равенстве голосов решающим является мнение председателя. Председатель Комиссии голосует последний.

8.10. Члены Комиссии имеют право: участвовать в принятии решения; вносить предложения в повестку заседания Комиссии.

8.11. Заседание Комиссии считается правомочным, если в нем приняло участие не менее двух третей от установленного числа членов Комиссии.

8.12. Комиссия на заседании рассматривает представления на назначение и установление размера стимулирующих выплат, сводные списки по оценке качества труда работников Колледжа и утверждает их протоколом.

8.13. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности и достоверности, представленных в документах (представлениях на назначение и установление размера стимулирующих выплат, сводных списках по результатам оценки труда работников Колледжа) сведений об оценке эффективности деятельности работников Колледжа в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки результатов труда работников Колледжа. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные документы (представления на назначение и установление размера стимулирующих выплат, сводные списки по результатам оценки труда работников Колледжа) возвращаются уполномоченным и ответственным лицам для исправления и доработки.

Комиссия также имеет право, запросив соответствующие документы от уполномоченных и ответственных лиц, самостоятельно оценить качество и интенсивность труда работников Колледжа.

8.14. При несогласии работника Колледжа с оценкой результатов его деятельности он вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результатов эффективности деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником Колледжа может быть только факт (факты) нарушения применения к деятельности работника Колледжа параметров и критериев оценки результата труда, утвержденных настоящим Положением. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

8.15 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника Колледжа и дать ему мотивированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения применения к деятельности работника

Колледжа параметров и критериев оценки результатов труда, утвержденных настоящим Положением, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в процентах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 70**  
**педагогического совета**  
**бюджетного учреждения «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»**

от 18 мая 2017 г.

Председатель: Коробова Н.П.  
Секретарь: Сарбина Л.Н.  
Присутствовало: 70 человек  
Отсутствовало 13 человек по уважительной причине  
Кворум имеется, собрание правомочно

**Повестка дня:**

1. О внесении изменений и дополнений в коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж».

**1. Слушали:**

- Винохову О.А., главного бухгалтера, которая ознакомила коллектив колледжа с новой редакцией «Положения об оплате труда работников».

**Постановили:**

1.1. Внести изменения в Коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом бюджетного учреждения «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж».

**Голосование:**

«за» - 70 человек

«против» - нет

Председатель конференции

Коробова Н.П.

Секретарь

Сарбина Л.Н.

