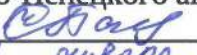



**СОГЛАСОВАНО**

Начальник управления экономики и финансов департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа  
 И. С. Патока  
« 29 »  2024 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом и. о. директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Тарко-Салинский профессиональный колледж»  
23 ноября 2023 года №403-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ**

*об оплате труда работников*

**государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Тарко-Салинский профессиональный колледж»**

**Дата введения: 23.11.2023 г.**

**г. Тарко-Сале, 2023**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Тарко-Салинский профессиональный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 29 декабря 2016 года № 1256-П «Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственных департаменту образования Ямало-Ненецкого автономного округа».

1.2. Настоящее Положение устанавливает особенности оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Тарко-Салинский профессиональный колледж» (далее – Колледж) содержащихся за счёт средств окружного бюджета.

1.3. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.4. Система оплаты труда работников Колледжа, предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее должностной оклад (ставка)).

1.5. Выплаты работникам, производимые за счет средств экономии фонда оплаты труда, установленные настоящим Положением, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением - о минимальной заработной плате в автономном округе.

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

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии обеспечения государственных гарантий по оплате труда по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения;
- повышения должностных окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;
- реализации Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" и

от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий ("дорожных карт") по развитию отраслей социальной сферы.

1.8. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Колледжа, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников Колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов (ставок) производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

1.11. При заключении трудовых договоров с работниками Колледжа применяется примерная форма трудового договора с работником, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н.

1.12. Директор несёт ответственность за своевременную оплату труда работников Колледжа в соответствии с действующим законодательством.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников Колледжа**

2.1. Заработная плата работников Колледжа состоит из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников Колледжа устанавливаются на основе отнесения должностей служащих и профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.3. Размеры должностных окладов по должностям: директор, заместитель директора, специалист по охране труда, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями, специалист по закупкам устанавливаются согласно Приложению № 6 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера. Порядок установления, которых предусмотрен в разделе III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Порядок установления, которых предусмотрен в разделе IV настоящего Положения.

2.6. При определении среднего заработка учитываются ежемесячные премии и вознаграждения - фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты

за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода. При расчете среднего заработка для оплаты отпуска, в расчет включается последняя из премий, начисленных в расчетном периоде.

2.7. Колледж относится к 1 категории по показателям особенностей деятельности и значимости организации.

### **3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании действующей в Колледже системы оплаты труда и трудового договора в зависимости от условий его труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа».

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.8. Размеры доплат за дополнительную работу и порядок их назначения устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и не может превышать предельный размер установленный приложением № 4 к настоящему Положению.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Колледжа, выполняющим в Колледже в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в пределах фонда оплаты труда.

3.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Размеры вышеуказанных выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются приказом Колледжа в соответствии со ст. 147 ТК РФ, результатами специальной оценки условий труда, в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании приказа Колледжа, изданного в соответствии с настоящим Положением, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Колледжа с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Работникам Колледжа могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за специфику работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за наличие классности;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников Колледжа (за исключением руководителя и его заместителей) устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению, в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

4.4. Основанием для установления выплат стимулирующего характера является приказ Колледжа, изданный на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат и утверждения регламента работы комиссии (далее – комиссия), с указанием размера выплат каждому работнику.

Состав комиссии утверждается на собрании трудового коллектива Колледжа. В состав комиссии обязательно входит представитель профсоюзного комитета Колледжа.

Заседания комиссии проводятся ежемесячно не позднее даты окончания текущего месяца. В месяце, когда на рассмотрение комиссии не вынесено ни одного представления, заседание не проводится.

Решение комиссии правомочно при присутствии на заседании не менее 70 % состава комиссии. Протокол заседания комиссии подписывается всеми членами комиссии, присутствующими на заседании.

4.5. Основанием для решения комиссии об установлении выплат стимулирующего характера работникам Колледжа является письменное представление директора Колледжа, заместителей директора Колледжа, руководителей структурных подразделений Колледжа.

Уровень выплат может быть изменен по инициативе и на основании представления непосредственного руководителя, на основании добровольного (письменного) отказа работника от выполнения вида работ, за которые предусмотрена надбавка, при переводе работника на другую должность (работу, специальность) или в другое подразделение, а также при изменении системы оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера установленные в соответствии с Приложением № 2 настоящего Положения, производятся с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

## **5. Порядок и условия оплаты труда директора Колледжа и его заместителей**

5.1 Заработная плата директора Колледжа и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда директора Колледжа устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, заключенным с учредителем.

Должностные оклады директору Колледжа и его заместителям устанавливаются в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, устанавливается в зависимости от типа и категории организации в размере не превышающем значение показателя 4,1.

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы директора и его заместителей), формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется учредителем, в размере, не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа и среднемесячной заработной платы работников Колледжа, определяемого в соответствии с пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплаты компенсационного характера директору Колледжа и его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда приказом Колледжа в соответствии со ст. 147 ТК РФ, результатами специальной оценки условий труда.

5.5. В целях мотивации к более качественному выполнению работы и по ее итогам обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам директору Колледжа и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.6. Перечень выплат стимулирующего характера директору Колледжа и его заместителям, их размеры устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности деятельности, в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения.

5.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору Колледжа, конкретные размеры, порядок и критерии выплаты принимаются учредителем в

зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

## **6. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени**

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в следующем порядке:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

6.1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы установлена:

- 720 часов в год для преподавателей Колледжа;
- 18 часов в неделю – педагогу дополнительного образования.

6.1.3. Указанная норма времени установлена только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

6.1.4. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

6.1.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.1.7. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, квалификационными характеристиками, регулируются графиками и планами работ, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а так же их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в Колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы прочих педагогических работников установлены 36 часов в неделю:

- мастерам производственного обучения; методистам; педагогам – психологам; социальным педагогам; педагогу – организатору; преподавателю – организатору основ безопасности жизнедеятельности; руководителю физического воспитания.

6.3. Учебная нагрузка преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из педагогической нагрузки по учебному плану, но не более 1440 часов педагогической нагрузки в год на одного работника.

6.4. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.

6.5. Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.6. Об изменениях объема педагогической нагрузки, (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, педагогические работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с целью определения объема нагрузки на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки, случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

6.8. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в другом отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, фактическая учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

6.10. Должностные оклады мужчинам, за исключением педагогических работников, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.11. Должностные оклады женщинам, выплачиваются за 36-часов работы в неделю.

6.12. Должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю), которое выполняется в основное рабочее время.

## **7. Порядок исчисления заработной платы преподавателей**

7.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного им организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых установлена норма часов педагогической работы



за ставку заработной платы 720 часов в год, - путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные категории или по иным основаниям, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

7.2. Средняя месячная заработная плата преподавателям, выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы и с учетом выплат стимулирующего характера (надбавки за наличие квалификационной категории, надбавки за выслугу лет, надбавки за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды).

7.4. В случае, когда преподавателем Колледжа, учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной заработной платы, установленной на начало учебного года.

В случае фактического выполнения преподавателем Колледжа, учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной нагрузки, выполненные преподавателем Колледжа, сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 7.4 абзацем 1, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения им всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки с соблюдением условий п.6.6. Оплата производится в конце учебного года.

Учебная нагрузка, выполненная преподавателем Колледжа, при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам помесечно.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке,

предусмотренном для преподавателей Колледжа, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет их средней месячной заработной платы.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

7.5. Для проведения учебных занятий с обучающимися могут привлекаться высококвалифицированные специалисты, при условии отсутствия в колледже преподавателя с соответствующей квалификацией.

7.6. Если при общей продолжительности учебного года 10 месяцев (с 1 сентября по 30 июня) теоретические занятия могут быть завершены за меньший период, администрация Колледжа по согласованию с профсоюзным органом должна определить порядок привлечения преподавателей и педагогический персонал к работе в пределах времени, не превышающего среднеедневного количества часов, установленного при тарификации. В течение этого времени преподаватели выполняют работу по оснащению учебных кабинетов и лабораторий. Кроме того, это время может быть использовано для повышения квалификации, а так же для самостоятельной работы в отдельные рабочие дни вне Колледжа.

7.7. В случаях, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и др.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада (360 часов в год) уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

7.8. За преподавательскую работу преподаватель-организатор ОБЖ и руководитель физического воспитания сверх нормы часов в неделю, а также преподавательскую работу по другим предметам производится дополнительная оплата в порядке и на условиях, установленных для преподавателей, т.е. на условиях тарификации.

7.9. Учебная нагрузка мастеров производственного обучения определяется исходя из количества учебных часов, предусмотренных учебным планом. В соответствии с рабочей программой практики мастер производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели проводит практические занятия и учебно-производственные работы по профессиональному (производственному) обучению, осуществляет организационное обеспечение учебно-производственного процесса, а также выполняет другую работу, предусмотренную должностной инструкцией мастера производственного обучения.

7.10. В тех случаях, когда к проведению производственного обучения обучающихся привлекаются преподаватели, оплата их труда за этот период производится из расчета должностного оклада мастера производственного обучения, который устанавливается данному преподавателю, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

## **8. Условия и оплата труда лиц, работающих по совместительству**

8.1. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий. Для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, продолжительность работы по совместительству не может превышать 16 часов работы в неделю.

8.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.3. Отпуск работникам по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

8.4. Педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству — выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в

свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

8.5. Для педагогических работников не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- педагогическая работа в Колледже с дополнительной оплатой;

- работа без занятия штатной должности в Колледже и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками Колледжа обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями, преподавательская работа руководителей и других работников Колледжа, руководство предметными (цикловыми комиссиями), работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся и др.;

- работа педагогических работников Колледжа сверх установленной нормы педагогической работы за ставку заработной платы.

Выполнение указанных выше работ допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

## 9. Порядок формирования фонда оплаты труда

9.1. Фонд оплаты труда Колледжа формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств, поступающих платных услуг, иной, приносящей доход деятельности и иных, не запрещенных федеральными законами источников.

Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера стимулирующего характера за счет средств, поступающих платных услуг, иной, приносящей доход деятельности устанавливается локальным нормативным актом Колледжа.

9.2. Фонд оплаты труда Колледжа включает в себя средства, направляемые на выплату установленных должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

9.3. Гарантированная часть заработной платы состоит из:

- выплат должностных окладов (ставок);

- выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

9.4. Стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- выплат стимулирующего характера;

- выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

9.5. При формировании фонда оплаты труда работников Колледжа предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-3АО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", на оплату труда отдельных категорий работников организации, на которых распространяется действие Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" Указа Президента РФ от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» и

и прочего персонала организации, на которых не распространяется действие Указов Президента РФ" (далее прочий персонал).

9.5.1. Расчет фонда оплаты труда работников Колледжа на год осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \overset{\circ}{\text{a}} \text{ФОТ}_{\text{уки}} + \text{ФОТ}_{\text{ип}} + \text{ФОТ}_{\text{прп}},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда организации на год;

$\overset{\circ}{\text{a}}$  ФОТ<sub>уки</sub> - сумма фондов оплаты труда по i-той отдельной категории работников на год;

ФОТ<sub>ип</sub> - фонд оплаты труда прочего персонала на год;

ФОТ<sub>прп</sub> - фонд оплаты труда прочего персонала на год за выполнение учебной (преподавательской) работы.

9.5.1.1. Фонд оплаты труда по i-той отдельной категории работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{уки}} = \text{ЗП}_{\text{цпи}} \times \text{Ч}_{\text{уки}} \times 12,$$

где:

ФОТ<sub>уки</sub> - фонд оплаты труда по i-той отдельной категории работников на год;

ЗП<sub>цпи</sub> - среднемесячная заработная плата по i-той отдельной категории работников, определенная в качестве целевого показателя заработной платы;

Ч<sub>уки</sub> - среднесписочная численность работников i-той отдельной категории работников;

12 - количество месяцев в календарном году.

9.5.1.2. Фонд оплаты труда прочего персонала на год рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ип}} = (\text{ЗП}_{\text{гч}} + \text{ЗП}_{\text{сч}}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ<sub>ип</sub> - фонд оплаты труда прочего персонала на год;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗП<sub>гч</sub> - заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗП}_{\text{гч}} = \sum \text{ДО}_{\text{ип}} \times 12 + \sum \text{ДО}_{\text{ип}} \times \text{К}_{\text{кк}},$$

где:

ДО<sub>ип</sub> - фонд должностных окладов прочего персонала;

12 - количество месяцев в календарном году;

К<sub>кк</sub> - количество должностных окладов прочего персонала на выплаты компенсационного характера;

ЗП<sub>сч</sub> - заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$ЗП_{сч} = \dot{a} \text{ ДО}_{пп} \cdot K_{сч},$$

где:

ДО<sub>пп</sub> - фонд должностных окладов прочего персонала;

K<sub>сч</sub> - количество должностных окладов прочего персонала для стимулирующей части заработной платы.

9.5.2. При формировании фонда оплаты труда прочего персонала предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года N 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", на выплату гарантированной и стимулирующей частей заработной платы в зависимости от типа организации в соответствии с таблицей 1:

Таблица 1

Тип организации	Количество должностных окладов (ставок) согласно штатному расписанию		
	Для гарантированной части заработной платы, в том числе для		для стимулирующей части заработной платы K.сч
	Выплаты должностных окладов (ставок)	Выплаты компенсационного характера K.кх	
ГБПОУ ЯНАО "Тарко-Салинский профессиональный колледж"	12	0,20	2,13

1. 9.5.3. Фонд оплаты труда прочего персонала за выполнение учебной (преподавательской) работы рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{прп}} = \text{ДО}_{\text{п}} \times K_{\text{пр}} \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ<sub>прп</sub> - фонд оплаты труда прочего персонала на год за выполнение учебной (преподавательской) работы;

ДО<sub>п</sub> - должностной оклад преподавателя;

K<sub>пр</sub> - количество должностных окладов преподавателя для оплаты труда прочего персонала в год за выполнение учебной (преподавательской) работы;

РК - районный коэффициент;

СН - надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При формировании фонда оплаты труда прочего персонала за выполнение учебной (преподавательской) работы предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года N 89-ЗАО "О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях,

финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа", в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2

N п/п	Наименование профессиональной образовательной организации	Кпр - количество должностных окладов преподавателя для оплаты труда прочего персонала в год за выполнение учебной (преподавательской) работы
1	Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ямало-Ненецкого автономного округа "Тарко-Салинский профессиональный колледж"	34,99

Доля учебной (преподавательской) работы прочего персонала в образовательной организации, в том числе работников, выполняющих педагогическую работу по внешнему совместительству, не может превышать 18% от учебной нагрузки, установленной учебным планом образовательной организации.

9.6. Фонд оплаты труда Колледжа формируется с учетом:

- соблюдения соотношения гарантированной и стимулирующей частей заработной платы, установленного пунктом 9.7 настоящего Положения;
- оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Колледжа, установленной п.9.13. настоящего Положения;
- соблюдения (непревышения) предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Колледжа, рассчитанного в соответствии с пунктами 5.2, 5.3 настоящего Положения.

9.7. Размер гарантированной части заработной платы устанавливается Положением об оплате труда на уровне не менее 60% от фонда оплаты труда Колледжа.

9.8. При формировании фонда оплаты труда в Колледже обеспечивается дифференциация в оплате труда основного и административно-управленческого, вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

9.9. К основному персоналу относятся работники Колледжа, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности Колледжа, а также их непосредственные руководители.

9.10. К вспомогательному персоналу относятся работники Колледжа, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности Колледжа, включая обслуживание зданий и оборудования.

9.11. К административно-управленческому персоналу относятся работники Колледжа, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), и работники Колледжа, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Колледжа.

9.12. Перечень должностей (профессий), относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Колледжа устанавливается Приложением № 1 к настоящему Положению.

9.13. Фонд оплаты труда формируется с учетом предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа: с 01 января 2023 года в размере не более 40%.

# XI. Приложения

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников  
ГБПОУ ЯНАО «Гарко-Салинский многопрофильный колледж»

## ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ), ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ, АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ И ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ КОЛЛЕДЖА

Наименование должностей			
№ п/п	Должности, относимые к административно-управленческому персоналу	Должности, относимые к основному персоналу	Должности (профессии), относимые к вспомогательному персоналу
1	2	3	4
1	директор; заместитель директора; заведующий отделом.	<p>мастер производственного обучения;</p> <p>педагог-организатор;</p> <p>педагог-психолог;</p> <p>преподаватель;</p> <p>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;</p> <p>руководитель физического воспитания;</p> <p>социальный педагог;</p> <p>старший мастер;</p> <p>воспитатель;</p> <p>старший методист;</p> <p>советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;</p> <p>методист;</p> <p>лаборант.</p>	<p>библиотекарь;</p> <p>водитель автомобиля;</p> <p>гардеробщик;</p> <p>дежурный по общежитию;</p> <p>инженер-электроник;</p> <p>кастелянша;</p> <p>машинист по стирке и ремонту спецодежды;</p> <p>диспетчер образовательной организации;</p> <p>комендант;</p> <p>кухонный рабочий;</p> <p>механик;</p> <p>повар;</p> <p>рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</p> <p>секретарь;</p> <p>секретарь руководителя;</p> <p>слесарь-сантехник;</p> <p>специалист по закупкам;</p> <p>специалист по кадрам;</p> <p>специалист по охране труда;</p> <p>программист;</p> <p>уборщик служебных помещений;</p> <p>уборщик территории;</p> <p>электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;</p> <p>юрисконсульт;</p> <p>архивариус.</p>

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
ГБПОУ ЯНАО «Гарко-Салинский многопрофильный колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ  
И ПРЕДЕЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты	Срок, на который назначается надбавка и условия установления
1	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	5 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате	6 ежемесячно	7 Устанавливается на квартал по итогам работы предыдущего квартала по представлению непосредственного руководителя на основании оценки эффективности труда работника и решения комиссии, при условии выполнения работником своих должностных обязанностей. Вновь принятым работникам, в месяц приема на работу, устанавливается по представлению непосредственного руководителя и решения комиссии с целью мотивации к более качественному выполнению своих должностных обязанностей.
2	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада (ставки)	премирование производится на основании приказа Колледжа, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работ (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей работы <1>	Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение для Колледжа; достижение высоких конечных результатов Колледжа в результате внедрения новых форм и методов работы; существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, в результате достигнут значительный экономический эффект;	единовременно	За выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда по представлению непосредственного руководителя на основании оценки эффективности труда работника и решения комиссии, при условии выполнения работником своих



			разработка особо значимых, важных для развития Колледжа проектов локальных нормативных актов Колледжа; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, результативную деятельность и повышение эффективности управления			должностных обязанностей
3	Надбавка за специфику работы	до 10% от должностно го оклада (ставки)	надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в размерах и на условиях, оговоренных в трудовом договоре <2>	1. Работа с детьми-инвалидами, в том числе дистанционно 2. Работа в специальных (коррекционных) классах и группах с детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам	ежемесячно	Устанавливается на учебный год в соответствии с приказом об образовательного процесса
4	Надбавка за наличие классности	10% от должностно го оклада  5 % от должностно го оклада	надбавка устанавливается водителям автомобиля при наличии документа, подтверждающего классность <3>	Водитель автомобиля 1-го класса  Водитель автомобиля 2-го класса	ежемесячно	Надбавка за наличие классности водителям устанавливается со дня вынесения решения квалификационной комиссии. Класс может быть понижен в порядке установленном положением о порядке присвоения классов квалификации водителям автомобилей
5	Надбавка за наличие квалификационной категории	6% от должностно го оклада (ставки)	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной	Первая квалификационная категория	ежемесячно	Устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа сроком на 5 лет, проведенной на основании

			по результатам аттестации	Высшая квалификационная категория	ежемесячно	приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276. Надбавка пересматривается при повышении квалификационной категории в установленном порядке.
6	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <4>	12% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличный" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	Ведомственный знак отличия с наименованием "Почетный" и "Отличный" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно	Устанавливается на весь период трудовой деятельности от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, награды государственной устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличный" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием "Почетный" и "Отличный", ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания "Заслуженный", награды, надбавка государственной устанавливается по выбору работника по заявлению
	Почетного звания, ученой степени <4>	75% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени доктора наук	Почетное звание "Народный", ученая степень доктора наук		
		55% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук	Почетное звание "Заслуженный", ученая степень кандидата наук		
	Государственной награды <4>	35% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды	Звание Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали		

7	Надбавка за выслугу лет	3% от должностного оклада (ставки)	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы <5>, определённого настоящим Положением, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в которых исключаются: время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трёх месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в организации	Стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно	Устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты на основании решения комиссии по установлению стажа Колледжа
8	Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год, учебный год) <6>	до 100% от оклада (ставки)	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Колледжа	Стаж работы более 10 лет  Выполнение утвержденного Колледжем государственного задания, плана работы; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения Колледжа, в котором занят	ежеквартально ежегодно	При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в Колледже.
				Выполнение утвержденного Колледжем государственного задания, плана работы; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения Колледжа, в котором занят		Премияльные выплаты по итогам работы за период устанавливаются работникам по решению комиссии на основании представления директора, непосредственного руководителя

	по итогам периода работы	работник, и его личный вклад в общие результаты работы; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг	работника, подготовленного на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей (результативности (эффективности) и качества труда работников. Педагогическому работнику премиальная выплата назначается в зависимости от процента выполнения индивидуального плана работы на педагогических работников на основании решения комиссии по представлению заместителя директора по направлению деятельности. Премииальные выплаты по итогам работы не назначаются при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания.
	100% от оклада (ставки)	При наличии трудового договора (соглашения)	по итогам учебного года (День учителя) </>
			Назначается работникам, состоящим в трудовых отношениях с Колледжем.

**Примечание.**

1. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2. Надбавка за специфику работы в Колледже устанавливается работникам в зависимости от типа и вида организации (классов, групп в Колледже) и специфики работы.

Перечень работников, которым может устанавливаться надбавка за специфику работы в организации, и ее конкретный размер определяется системой оплаты труда работников организаций в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, мальми и затахующими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении и др.

3. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей.

4. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается для работников Колледжа от должностного оклада (ставки) с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в Колледже.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием "Почетный" и "Отличник", ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания "Заслуженный", "Народный", государственная награда, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику на основании приказа директора Колледжа при наличии (достижении) определенного пунктом 7 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, педагогических работников и должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений, не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников организации учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в организациях на должностях, соответствующих профилю их деятельности в образовательной организации.

Надбавка за выслугу лет работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам отраслевых профессий рабочих, профессорских рабочих культуры искусства и кинематографии, не устанавливается.

6. Премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению директора Колледжа по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Колледжа, установленных системой оплаты труда работников Колледжа.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Колледжа (за исключением руководителя организации) устанавливаются самостоятельно Колледжем и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

7. Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДИРЕКТОРУ И ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА

N д/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы)	Периодичность осуществления выплаты	Срок, на который назначается надбавка и условия установления
1	2	3	4	5	6	7
1	Надбавка за интенсивность труда	до 100% от должностного оклада	Директору Колледжа – выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных приказом департамента образования. Заместителям директора- выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы.	Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий	ежмесячно	Устанавливается на квартал по итогам работы предыдущего квартала по представлению директора при условии выполнения работником своих должностных обязанностей. Директору Колледжа – на основании приказа департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа
2	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% от должностного оклада	премирование производится на основании приказа Колледжа, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания).	Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет	Единообразно	За выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, по решению директора.

		<p>важное значение Колледжа; высокие результаты Колледжа в результате внедрения новых форм и методов работы; снижение существенное затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, в результате давших значительный экономический эффект; разработка особо значимых, важных для Колледжа проектов локальных нормативных актов Колледжа; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, результативную деятельность и повышение эффективности управления.</p>	<p>выполнение мероприятий по достижению Колледжем плановых значений целевых показателей программы энергосбережения и повышения энергетической</p>	<p>единовременно</p>	<p>Директору Колледжа – на основании приказа департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа устанавливается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.</p>
	<p>до 100% от должностного оклада</p>	<p>производится при достижении (выполнении) целевого показателя, за счет 50% экономии, сложившейся от потребления энергоресурсов</p>			

				эффективности, характеризующих удельные расходы энергетических ресурсов, за счет средств от экономии потребления энергоресурсов			
3	Надбавка за выслугу лет <1>	3% от должностного оклада	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в которых включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации;	стаж работы от 3 до 10 лет	ежемесячно	надбавка за выслугу лет устанавливается директору на основании приказа департамента образования автономного округа, заместителем директора - на основании приказа директора Колледжа при наличии 3 настоящего определенного пунктом приложения стажа работы.	
		6% от должностного оклада	время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени перезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в Колледже <1>				
4	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <2>	2100 рублей	надбавка устанавливается директору, его заместителям при наличии ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР,	Наличие ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР	ежемесячно	надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, награды устанавливается руководителем в соответствии со строкой 4 настоящего приложения.	
		12800 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук;				



степени <2>	8400 рублей	надбавка устанавливается при наличии почетного звания «Заслуженный», учёной степени кандидата наук; надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды полученной в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утверждённым Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2017 года № 1099	Наличие почетного звания "Заслуженный", ученой степени кандидата наук	ежемесячно	устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием "Почетный" и "Отличник" министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.		
	4200 рублей					Наличие звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали	ежемесячно
5 Премальные выплаты по итогам работы <3>	до 20% от должностного оклада	выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы)	Выполнено	ежеквартально, ежегодно	премии по итогам работы за период назначается заместителям директора на основании приказа Колледжа; директору Колледжа - на основании приказа департамента образования Ямало-Ненецкого автономного округа, организации на основании оценки выполнения (достижения) целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда директора и его заместителей.		
	0					Не выполнено	
	до 10% от должностного оклада					Выполнено	ежеквартально, ежегодно
	0					Не выполнено	ежеквартально, ежегодно
	до 20% от должностного оклада	отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения, отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	Отсутствие проверок, наличие замечаний	ежеквартально, ежегодно			
	до 20% от должностного оклада					Соблюдение установленных сроков	ежеквартально, ежегодно
	0	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов	Несоблюдение установленных сроков				

		своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество	Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество	ежеквартально, ежегодно	
до 10% от должностного оклада		соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы директора Колледжа, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора Колледжа, его заместителей) в определенной для учреждения кратности в соответствии с п.5.2 и 5.3 настоящего Положения	Соблюдение	ежеквартально, ежегодно	
	0		Несоблюдение		
100% от оклада (ставки)		наличие трудового договора (соглашения)	Директор, состоящий в трудовых отношениях с учреждением. Заместители директора, состоящие в трудовых отношениях с Колледжем.	по итогам учебного года (День учителя) <4>	

**Примечание.**

1. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору на основании приказа департамента образования автономного округа, заместителям директора – на основании приказа за выслугу лет (достижении) определенного пунктом 3 настоящего приложения стажа работы.

При установлении надбавки за выслугу лет директору Колледжа учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для руководителей организаций, не занимающих должностей педагогической деятельности, учитывается стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях.

2. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается директору, заместителям директора в соответствии с пунктом 4 настоящего приложения.

По должностям работников дополнительного профессионального образования, к которым предъявляются требования о наличии соответствующих ученых степеней, надбавки за ученые степени не устанавливаются.

Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в Колледже.

При наличии у директора и его заместителей права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, с наименованием 2Почётный» и «Отличник», учёной степени кандидата наук, доктора наук,

почётного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору директора и заместителя директора по одному из оснований.

3. Премия по итогам работы за период выплачивается заместителям директора на основании приказа Колледжа, директору – на основании приказа департамента образования автономного округа, организации на основании оценки выполнения целевых показателей результативности (эффективности) и качества труда директора, заместителей директора.

4. Выплата премии по итогам учебного года (День учителя) осуществляется с учетом фактической нагрузки работника, но не более одной ставки.

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ РАБОТУ

N п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1	Заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом	7% от должностного оклада (ставки)	при наличии приказа об осуществлении объединения методическим объединением, учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом при обязательном условии их сертификации, аттестации	ежемесячно
2	Выполнение обязанностей			ежемесячно
2.1.	Руководителя (куратора) учебной группы в организациях, реализующих программы среднего профессионального образования	2500 рублей	при наличии приказа об осуществлении обязанностей куратора учебной группы	ежемесячно
2.2.	Классного руководителя (куратора) групп в организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья	5000 рублей	при наличии приказа о возложении обязанности по кураторству в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения	ежемесячно
3	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	7% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	ежемесячно
4	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	4% от должностного оклада (ставки)	при наличии тарифицированной нагрузки по предметам: физика, химия, география, история, черчение, биология, информатика, изобразительное искусство	ежемесячно

**Примечание.**

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.
2. Доплата за заведование методическим объединением, заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.
3. В случае если работник по своим должностным обязанностям выполняет работу, относящую к двум видам работ, по которым производится повышение, указанное в настоящем классификаторе спецификации, ему устанавливается доплата за дополнительную работу по двум основаниям.  
Например, если учитель русского языка выполняет работу классного руководителя и проверяет тетради по русскому языку, расчет производится по двум основаниям.
4. По видам работ, указанным в пунктах 3, 4 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки преподавателя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.
5. По видам работ, указанным в пунктах 1 и 2 настоящего приложения, доплата за дополнительную работу устанавливается на должностной оклад (ставку) без учета фактического объема нагрузки работника.
6. По видам работ, указанным в подпункте 2.2 пункта 2 настоящего перечня, доплата осуществляется педагогическим работникам за счет средств федерального бюджета. Порядок выплаты устанавливается постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 02 сентября 2021 года N 787-П "О ежемесячном денежном вознаграждении за выполнение функций куратора педагогическим работникам государственных образовательных организаций Ямало-Ненецкого автономного округа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья".

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ  
ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы <sup>1,2</sup> (рублей)
1	2	3	4
<b>I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования</b> (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)			
<b>Профессиональная квалификационная группа руководителей структурных подразделений</b>			
1.1.	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и дополнительную общеобразовательную программу; начальник (заведующий, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения)*	20 844
* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
1.2.	2 квалификационный уровень	Педагог-организатор; социальный педагог	19 239

1	2	3	4
1.3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	19 816
1.4.	4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, старший методист;	20 410
* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.			
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1.5.	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации	18 134
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
2.1.	1 квалификационный уровень	Архивариус, дежурный по общежитию; комендант; секретарь	17 430
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
2.2.	1 квалификационный уровень	Лаборант; секретарь руководителя	18 134
2.4.	4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19 243
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>			
2.5.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам; юристконсульт; инженер-электроник; программист	20 218
<b>III. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)</b>			

1	2	3	4
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
3.1.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: кухонный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, гардеробщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	15 328
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
3.2.	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник, повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля	16 102
<b>IV. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии (Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
4.1.	Библиотекарь		19 211

**Примечание.**

1. За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.
2. Размер окладов (должностных окладов) установлен с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 октября 2022 года N 974-П "Об индексации".



РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада*, рублей	Нормативный правовой акт, утвердивший профессиональный стандарт (наименование, дата и номер)
1.	Директор	34 115 <sup>1</sup>	
2.	Заместитель директора	30 703	
3.	Специалист по охране труда	20 015	
4.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями	20 410	
5.	Специалист по закупкам	17 952	

Примечание.

<\*> Размер окладов (должностных окладов) установлен с учетом индексации, предусмотренной постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 17 октября 2022 года N 974-П "Об индексации".

<sup>1</sup> Не ранее истечения двух месяцев с даты уведомления директора об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.