Приложение №1
к Коллективному договору
БПОУ ВО «ВТК»
на 2024 – 2026 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
БПОУ ВО «ВТК»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда Работников БПОУ ВО «ВТК» (далее – Положение) разработано в соответствии с законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» и регулирует вопросы оплаты труда Работников БПОУ ВО «ВТК» (далее – Колледж).

Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) Работников Колледжа;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя Колледжа и его заместителей;
- порядок формирования фонда оплаты труда Работников Колледжа.

1.2. Система оплаты труда Работников Колледжа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов Работников Колледжа

2.1. Работникам Колледжа устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования,

коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических Работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100,00 рублей.

2.2. Отнесение должностей Работников Колледжа к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

от 31 марта 2008 года № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

Отнесение должностей работников Организаций к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации:

от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок»;

от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом»;

от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда».

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для Работников учреждения – 1,16;
- для преподавателей и мастеров производственного обучения – 1,9;
- для педагогических работников – 1,34.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

N	Профессиональная	Квалификационный	Размеры

п/п	квалификационная группа	уровень	коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
6.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)		1.3
7.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
8.	Должности руководителей структурных подразделений		1.9

	образования		

По должностям и профессиям Работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается Работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.4.1. Размеры коэффициентов уровня квалификации:

Профессиональный стандарт	Размер коэффициентов Уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
5 уровень квалификации	1,8
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»	
5 уровень квалификации	1,8
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
6 уровень квалификации	1,3
7 уровень квалификации	1,9

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается Работникам Колледжа, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических Работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Колледжа.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.1. Доплата Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Колледжа при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Колледжа устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом в размере 5 процентов должностного оклада;

за заведование учебной лабораторией, мастерской, кабинетом информатики, кабинетом, оснащенным специализированным оборудованием и тренажерами, - в размере 10 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями - в размере 10 процентов должностного оклада;

за классное руководство:

- в размере 10 процентов должностного оклада;

- в размере 5000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности, в группах финансируемых за счет средств физических или юридических лиц;

за проверку тетрадей - в размере 20 процентов должностного оклада по предметам: математика, русский язык;

за наставничество – в размере 5 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

Работникам Колледжа за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в структурных подразделениях Колледжа, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, врачей, работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5, 6 или 7 уровень квалификации, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Колледже.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Колледже устанавливается Работникам Колледжа, занимающим должности педагогических Работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15

От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Колледже устанавливается работникам Колледжа, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Колледже на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Колледже;

время обучения Работников Колледжа в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и

военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Колледж не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более – независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Колледжем;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим Работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.4. Если у Работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у Работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Колледжа по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников.

4.1.6. При временном исполнении обязанностей иного Работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается Работникам Колледжа в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Колледжа устанавливается за результаты работы с учетом показателей

эффективности работы Работников и критериев их оценки в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Колледжа.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа Работников.

Работникам Учреждения надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается 1 раз в год (преподавателям и мастерам производственного обучения – на учебный год с 1 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года; прочим работникам – на календарный год), за исключением надбавки за осуществление классного руководства за сентябрь, октябрь, ноябрь месяцы группы первого курса и апрель, май, июнь месяцы выпускной группы, которая устанавливаются ежемесячно по личному заявлению работника.

Установленный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, может быть пересмотрен на срок, оставшийся до окончания периода, на который были первоначально установлены стимулирующие выплаты на основании письменного заявления работника или поручения директора Колледжа.

Вновь принятым и переведенным на другую должность работникам надбавка устанавливается в первый раз: - на 12 месяцев с даты приема на работу (перевода на другую должность) для мастеров производственного обучения и преподавателей; на 12 месяцев с даты приема на работу для мастеров производственного обучения и преподавателей, впервые принятых на работу по срочному трудовому договору; до последнего числа третьего месяца – для прочих работников, во второй и последующие разы – в общем порядке. (Приложение № 2 к Положению).

Решение об установлении размера надбавки принимается комиссией по определению размера стимулирующих выплат за интенсивность и качество работы работников БПОУ ВО «ВТК» (далее – Комиссия по стимулирующим выплатам) в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Колледжа устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой Работником в Колледже.

4.2.3. Надбавка за категорийность водителям Колледжа:

Вид категории	Размеры доплаты в % от должностного оклада
Категории «B», «C», «D», «E», или «B», «C», «D», «BE», или «B», «C», «D», «CE»	20
Категории «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D»	10

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается Работникам Колледжа в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Колледжа устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы Работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Колледжа по согласованию с представительным органом Работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Колледжа. (Приложение № 1 к Положению).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с представительным органом Работников.

Работникам Учреждения надбавка за качество выполняемой работы устанавливается 1 раз в год (преподавателям и мастерам производственного обучения – до окончания учебного года (до 31 августа); прочим работникам – до окончания календарного года).

Установленный размер стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, может быть пересмотрен на срок, оставшийся до окончания периода, на который были первоначально установлены стимулирующие выплаты на основании письменного заявления работника или поручения директора Колледжа.

Решение об установлении размера надбавки принимается комиссией по стимулирующим выплатам в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

– за квартал;
– за календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
– активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
– качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Колледжа.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы Работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Колледжа в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Колледжа устанавливаются учредителем Колледжа.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Колледжа устанавливаются руководителем Колледжа.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Колледжа и его заместителей:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	10206
Заместитель руководителя	8112

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя Колледжа формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Колледжа.

5.4. Персональный коэффициент для руководителя Колледжа устанавливается в размере от 1,1 до 2,42, для заместителей руководителя - в размере от 1,1 до 2,31.

Порядок установления персонального коэффициента руководителя определяется учредителем Колледжа с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Колледжа (численности Работников Колледжа, количества обучающихся, сменности работы Колледжа и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Колледжем).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

5.6. Коэффициент наполняемости Организации

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

Кн = 0.5 х (1 + Ф/N), где:

Кн - коэффициент наполняемости Организации;

Ф - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$N = SUM\, N_{ki} \times p_i$, где:

Nki - норматив наполняемости i-го класса (группы);

pi - количество i-х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к Положению об оплате труда Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области), утвержденному постановлением Правительства области от 30.10.2008 № 2099 (с последующими изменениями).

5.6.2. Коэффициент наполняемости Колледжа на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Колледжа определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Колледжа может превышать 1.

5.7. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителю, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителю, заместителям руководителя Колледжа при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении) объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.2.2. Доплата за руководство Колледжа – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций.

Руководителю, заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией, указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

5.7.3. Доплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

Доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя, деятельность которых связана с работой с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей в размере 20 процентов должностного оклада.

5.7.4. Доплата за работу в структурных подразделениях Колледжа (филиалах), расположенных в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается руководителю, заместителю руководителя в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителю, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя Колледжа устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в организациях на должностях педагогических Работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Колледжах;

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если они работали в Колледже до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Колледж не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более – независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Работникам, состоящим в трудовых отношениях с Колледжем;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды времени, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителей руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителей руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, им устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66^{1} Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Колледжа по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Колледжа по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Колледжа устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Колледжа и критерии их оценки устанавливаются учредителем Колледжа по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителей руководителя Колледжа решение об установлении размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Колледжа в соответствии с Коллективным договором и локальным актом Колледжа.

Заместителям руководителя Колледжа надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда 2 раза в год (на первое и второе полугодие) и максимальными размерами не ограничена.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Колледже.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителю, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда Работников Колледжа.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Колледжа устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Колледжа в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки устанавливаются учредителем Колледжа по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Колледжа и критерии их оценки устанавливаются учредителем Колледжа по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителей руководителя Колледжа решение об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Колледжа в соответствии с коллективным договором и локальным актом Колледжа.

Заместителям руководителя Колледжа надбавка устанавливается в пределах фонда оплаты труда 2 раза в год (на первое и второе полугодие) и максимальными размерами не ограничена.

5.8.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за календарный год.

Премия руководителю Колледжа по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Колледжа по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза Работников народного образования и науки Российской Федерации.

Премия заместителям руководителя по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Колледжа, по согласованию с представительным органом Работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Колледжа.

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней;
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Колледжа.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда Работников Колледжа формируется на календарный год исходя из численности Работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда Работников Колледжа формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Колледжу на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Предельная доля расходов на оплату труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала не может составлять более 40% фонда оплаты труда Колледжа.

Учредитель Колледжа устанавливает предельную долю оплаты труда Работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Колледжа, а также перечень должностей Работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Колледжа.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда Работников Колледжа может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

- работникам Колледжа – по решению руководителя Колледжа на основании письменного заявления работника по согласованию с учетом мнения представительного органа Работников;
- руководителю Колледжа – по решению учредителя Колледжа на основании письменного заявления руководителя Колледжа.

Работникам Колледжа могут выплачиваться единовременные вознаграждения (за многолетний добросовестный труд, в связи с юбилейными (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения) и праздничными датами как Работника, так и Колледжа, за выполнение срочных работ, в связи с профессиональным праздником Днем учителя, Днем Защитника Отечества, Международным женским днем и другими профессиональными праздниками).

Единовременные вознаграждения Работникам выплачиваются по решению руководителя Колледжа на основании письменного заявления Работника по согласованию с представительным органом Работников.