

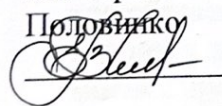
Принято на Заседании Совета  
ГБПОУ РО «БТЖТиС»  
им. Героя Советского Союза  
П.А. Половинко»  
Протокол № 3  
28 » 08 2023 г.



«Утверждаю»  
Врио директора ГБПОУ РО «БТЖТиС»  
им. Героя Советского Союза  
П.А. Половинко»  
А.В. Старостина

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
согласно Приказу министерства общего и профессионального образования  
Ростовской области от 29.10.2021 г. №961**

Согласовано с профсоюзной  
организацией ГБПОУ РО «БТЖТиС»  
им. Героя Советского Союза ПА.

Половинко  
 Е.Г. Верхола

Утверждено приказом руководителя  
ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя  
Советского Союза П.А. Половинко»  
№ 240 от 08.09. 2023 г.

г. Батайск

# **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ГБПОУ РО «БТЖТиС» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко» (далее техникум), за счет средств областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности (далее – внебюджетные средства).

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

иные вопросы оплаты труда руководителя техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

размеры и порядок выплаты материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя главного бухгалтера техникума (далее – руководящие работники), включая порядок определения должностных окладов, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами техникума, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» (далее – постановление Правительства РО от 25.10.2021 № 886), приказом минобразования Ростовской области от 29.10.2021 г. №961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений», приказом минобразования Ростовской области от 09.06.2023 г. №552 «О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 29.10.2021 г. №961», приказом минобразования Ростовской области от 27.07.2023 г. №702 «О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 29.10.2021 г. №961», с учетом мнения представительного органа работников, настоящим Положением.

1.4. Размеры должностных окладов, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договора с работниками.

## Раздел II. Порядок установления должностных окладов.

2.1. Оплата труда руководящих работников осуществляется на основе должностных окладов.

2.2. Установление должностного оклада руководителю техникума, являющегося государственным бюджетным учреждением Ростовской области, осуществляется в следующем порядке:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя техникума устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных в соответствии с подпунктом 2.2.2 настоящего Положения.

2.2.2. Размер должностного оклада руководителя техникума устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей государственных бюджетных образовательных учреждений, государственных автономных образовательных учреждений приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

### МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов руководителей государственных бюджетных образовательных учреждений, государственных автономных образовательных учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908

Отнесение образовательных учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, учитывающим сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, в порядке, установленном пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.3. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 2.

**ГРУППЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**  
в зависимости от суммарного количества баллов,  
набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Учреждения социального обслуживания центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей	свыше 250	до 250	до 200	до 150
2.	Общеобразовательные учреждения; специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	свыше 350	до 350	до 250	до 150
3.	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–
4.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	–	–

2.3.1. Министерство в порядке исключения:

может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

2.3.2. Группа по оплате труда руководителя техникума устанавливается на календарный год в следующем порядке:

Руководитель техникума ежегодно до 1 октября представляет в профильные отделы министерства, курирующие основную деятельность соответствующих учреждений (далее – профильные отделы министерства), сведения об объемных показателях для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей (далее – объемные показатели) по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и документы, подтверждающие наличие указанных объемов работы техникума, на начало текущего учебного года.

Профильные отделы министерства в срок до 20 октября: рассматривают

представленные материалы;

формируют предложения по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей в форме сводной таблицы согласно приложению № 2 к настоящему Положению,

согласовывают сводную таблицу у заместителя министра, курирующего соответствующее направление деятельности, и направляют её в отдел кадровой работы.

Отдел кадровой работы обеспечивает:

заключение в срок до 1 ноября в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений, у которых изменился размер должностного оклада в связи с изменением группы по оплате труда руководителей;

хранение материалов, представленных учреждениями, в течение 3-х лет.

Изменение группы по оплате труда руководителей в течение календарного года может быть по решению министра только в случае реорганизации учреждения, повлекшей значительные изменения объемных показателей, в следующем порядке:

Руководитель реорганизованного учреждения представляет в профильный отдел министерства сведения об объемных показателях после реорганизации по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению и документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Профильный отдел министерства в течение 10 рабочих дней:

рассматривает представленные материалы;

формирует предложения по отнесению учреждения к группе по оплате труда руководителей в форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

согласовывает сводную таблицу у заместителя министра, курирующего соответствующее направление деятельности, и направляет её в отдел кадровой работы.

Отдел кадровой работы министерства обеспечивает:

заключение в течение 10 рабочих дней в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений, у которых изменился размер должностного оклада в связи с изменением группы по оплате труда руководителей.

хранение материалов, представленных руководителями реорганизованных учреждений, в течение 3-х лет.

2.3.3. Учреждениям, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

2.4. Должностные оклады заместителям техникума и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя техникума.

Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем техникума исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера.

### **Раздел III. Порядок установления выплат компенсационного характера**

3.1. Руководящим работникам техникума могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

доплата за работу с вредными условиями труда;  
 коэффициент к заработной плате за работу  
 в пустынной и безводной местности;  
 доплаты за работу в особых условиях труда;  
 доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг  
 основных должностных обязанностей.

3.2. Руководящим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**  
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень учреждений и видов работ	Размер доплаты (процентов )
1	2	3
1.	В государственных бюджетных и автономных учреждениях:	
1.1.	За работу в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер	5
1.2.	За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы: руководитель учреждения заместители руководителя	10 до 10
1.3.	За работу в общеобразовательных учреждениях с наличием интерната для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам: руководитель учреждения заместители руководителя, главный бухгалтер	15 до 15
1.4.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения заместители руководителя	10 до 10

1.5.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
1.6.	За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям: руководитель учреждения заместители руководителя	15 до 15

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада руководителя техникума, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

При наличии оснований, доплаты за работу в особых условиях труда могут устанавливаться по нескольким пунктам таблицы, при этом их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.1 и 1.2 таблицы, не устанавливаются в учреждениях, указанных в пункте 1.3 таблицы.

3. Доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.5 таблицы, устанавливаются при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в техникуме:

- от 1 до 9 человек - 5 процентов;
- от 10 до 24 человек - 10 процентов;
- 25 человек и более - 15 процентов.

4. Доплаты за работу в особых условиях труда (за исключением доплат, предусмотренных пунктами 1.2, 1.4, 1.5 таблицы) устанавливаются исходя из типа, организационной структуры учреждения, особенностей реализуемых образовательных программ и иных особенностей осуществления основной уставной деятельности на весь период работы руководителя техникума, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

Изменение размера данных выплат может осуществляться при изменении типа или организационной структуры учреждения, внесении изменений в устав учреждения, в нормативные правовые акты Ростовской области и нормативные акты министерства.

5. Руководителю техникума доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.4, 1.5 таблицы, устанавливаются в порядке, определенном пунктом 3.4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя техникума конкретные размеры доплат за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.4, 1.5 таблицы, определяются руководителем техникума в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения. При этом порядок определения размера доплат должен предусматривать их дифференциацию в зависимости от степени участия каждого заместителя руководителя в работе с соответствующей категорией обучающихся (воспитанников).

3.3. Руководящим работникам доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	7
2.	За работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3.	За работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15 10
4.	За обеспечение проведения государственной итоговой аттестации	в размерах, утверждаемых министерством

**Примечание.**

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада руководящего работника.

При наличии оснований доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, могут устанавливаться по нескольким пунктам таблицы, при этом их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается руководящим работникам, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических



работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Руководителю техникума доплата за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях устанавливается за работу в качестве руководителя комиссии (консилиума, объединения) при документально подтвержденном выполнении указанной работы на основании локального нормативного акта учреждения, в порядке, определенном пунктом 3.5. настоящего Положения.

Заместителям руководителя техникума данная доплата устанавливается в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

5. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается руководящим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в порядке и размерах, установленных постановлением министерства от 26.05.2021 № 3 «О порядке и размерах выплат лицам, привлекаемым к выполнению работ по подготовке и проведению в Ростовской области государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования».

3.4. Руководителю техникума доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.4, 1.5 таблицы № 3, и доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренная подпунктом 3, 4 таблицы № 4 настоящего Положения, устанавливаются на календарный год в следующем порядке:

3.4.1. Руководитель техникума ежегодно до 1 февраля представляет в профильные отделы министерства следующие документы, подтверждающие обоснованность установления данных выплат:

для установления доплат, предусмотренных пунктом 1.4 таблицы № 3  
- информацию о наличии классов (групп) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. при инклюзивном образовании), логопедических классов и о численности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в этих классах (группах) на начало текущего календарного года;

для установления доплат, предусмотренных пунктом 1.5 таблицы № 3  
- информацию о численности обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа, зачисленных в установленном порядке на полное государственное обеспечение, на начало текущего календарного года;

для установления доплаты, предусмотренной пунктом 3 таблицы № 4  
- локальный нормативный акт учреждения о создании комиссии (консилиума, объединения), утверждении положения о работе комиссии (консилиуме, объединении), и ее составе.

3.4.2. Профильные отделы в срок до 20 февраля:

рассматривают представленные материалы и формируют предложения

по установлению руководителям учреждений на текущий календарный год размеров указанных выплат компенсационного характера в форме сводной таблицы согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

согласовывают сводную таблицу с заместителем министра, курирующим соответствующее направление деятельности, и направляют её в отдел кадровой работы.

3.5.3. Отдел кадровой работы в срок до 1 марта:

обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении руководителям учреждений на текущий календарный год доплат за работу в особых условиях труда, предусмотренных пунктами 1.4, 1.5 таблицы № 3, и доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренной подпунктом 3.4 таблицы № 4 настоящего Положения;

направляет приказ учреждениям;

при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

Материалы, представленные учреждениями, хранятся в отделе кадровой работы в течение 3-х лет.

#### **Раздел IV. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Руководящим работникам техникума устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за высокие результаты работы;

надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

надбавка за специфику работы;

надбавка за наличие ученой степени;

надбавка за наличие почетного звания.

4.2. Надбавки за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени и за наличие почетного звания устанавливаются при наличии оснований для их назначения, установленных постановлением Правительства РО от 25.10.2021 №886 и настоящим Положением, и носят постоянный (гарантированный) характер.

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты устанавливаются в порядке, определенном настоящим Положением, и выплачиваются при соблюдении следующих условий:

достаточности средств в фонде оплаты труда техникума для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками техникума в соответствии с действующей в техникуме системой оплаты труда,

достаточности средств в фонде оплаты труда техникума для достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы,

не превышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – предельное

соотношение заработной платы руководителей и работников учреждения),

Руководитель техникума несет персональную ответственность за выполнение указанных условий.

Ответственность за правильность и достоверность расчетов достаточности планового фонда оплаты труда, соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения, соотношения расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения по сравнению со среднемесячным уровнем оплаты труда работников министерства несет главный бухгалтер техникума.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты руководящим работникам не начисляются за месяц, в котором к лицу было применено дисциплинарное взыскание.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ руководящим работникам может устанавливаться в размере до 200 процентов должностного оклада в соответствии с пунктами 4.4.1 – 4.4.7 настоящего Положения.

4.4.1. Руководителю техникума надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на календарный год исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом (далее – оценка деятельности руководителя учреждения) в предыдущем году.

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю техникума в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по критериям оценки деятельности руководителя учреждения, определяется согласно таблице № 5.

Таблица № 5

**РАЗМЕР НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**  
в зависимости от суммарного количества баллов,  
набранного по критериям оценки деятельности руководителя учреждения

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
1	2
до 25	0
от 26 до 30	25
от 31 до 35	50
от 36 до 40	100
от 41 до 45	150
от 46 до 50	200

4.4.2. По решению министра на основании представления профильного отдела министерства отдельным руководителям учреждений, выполняющим особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, являющихся председателями Совета директоров соответствующих учреждений, размер надбавки за качество

выполняемых работ, определенный в соответствии с пунктом 4.4.1, может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

При этом надбавка за качество выполняемых работ с учетом увеличения не может превышать 200 %.

Увеличение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться руководителю учреждения на календарный год или на определенный период в течение года.

4.4.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с количеством баллов, набранных по критериям оценки деятельности руководителя учреждения, может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:

наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;

низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой;

грубые нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников (в том числе в части противопожарных и антитеррористических мероприятий);

невыполнение государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ);

превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения;

систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой информации в структурные подразделения министерства).

Решение об уменьшении размера надбавки принимается министром на основании обоснованных представлений руководителей структурных подразделений министерства, согласованных с курирующими заместителями министра.

4.4.4. Установление надбавки за качество выполняемых работ руководителю техникума осуществляется в следующем порядке:

Руководитель техникума ежегодно в срок до 1 февраля представляет в профильные отделы министерства информацию об оценке деятельности руководителя учреждения и итогов работы учреждения согласно приложению № 4 к настоящему Положению, согласованную со всеми заинтересованными отделами министерства, за отчетный календарный год.

В случае, если руководитель техникума проработал в должности руководителя не весь предыдущий календарный год, по решению министра на основании обоснованного представления начальника профильного отдела за отчетный

период может быть принят иной период (квартал, полугодие, период работы с даты назначения на должность руководителя учреждения и др.), позволяющий провести оценку деятельности руководителя учреждения.

Профильные отделы в срок до 20 февраля:

рассматривают представленные материалы и формируют предложения

об установлении руководителям учреждений надбавки за качество выполняемых работ на текущий календарный год в форме сводной таблицы согласно приложению № 5 к настоящему Положению;

согласовывают сводную таблицу с курирующим заместителем министра и с заместителем министра, курирующим финансовые вопросы;

направляют сводную таблицу в отдел кадровой работы для подготовки проекта приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ.

Отдел кадровой работы:

обеспечивает в срок до 1 марта принятие в установленном порядке приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ на текущий календарный год;

направляет приказ учреждениям;

при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений;

обеспечивает хранение материалов, представленных учреждениями, в течение 3-х лет.

4.4.5. Вновь назначенному руководителю техникума надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении трех месяцев работы в должности руководителя учреждения, в индивидуальном порядке без проведения оценки деятельности руководителя учреждения за предыдущий год, исходя из квалификации руководителя, результативности его работы в предыдущей должности и личного вклада в развитие системы образования Ростовской области. Отдельным руководителям, имеющим высокие достижения в сфере образования, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена до истечения трех месяцев работы в должности руководителя учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ, устанавливаемая в индивидуальном порядке, не может превышать 100% должностного оклада руководителя учреждения и устанавливается на период, позволяющий провести оценку работы руководителя в соответствии с пунктами 4.4.1 – 4.4.4 настоящего Положения.

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ, устанавливаемой вновь назначенным руководителям в индивидуальном порядке, и период, на который она устанавливается, определяется министром, на основании обоснованного представления начальника профильного отдела, согласованного с курирующим заместителем министра.

4.4.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем техникума в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного министерством руководителю техникума.

При смене руководителя техникума на период, в течение которого вновь назначенный руководитель не получает надбавку за качество выполняемых работ или получает надбавку, установленную ему в индивидуальном порядке, заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавки за качество выполняемых работ могут выплачиваться в размерах, установленных им до назначения нового руководителя техникума.

4.4.7. Начисление надбавки за качество выполняемых работ руководителю

техникума, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется бухгалтерией учреждения на основании приказа руководителя техникума при соблюдении условий, указанных в пункте 4.3. настоящего Положения.

При недостаточности фонда оплаты труда и (или) превышении предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения руководитель техникума своим приказом обязан приостановить начисление надбавки за качество выполняемых работ всем руководящим работникам до тех пор, пока техникумом не будут приняты необходимые меры по увеличению планового фонда оплаты труда, обеспечению соблюдения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников техникума.

При наличии дисциплинарного взыскания приказом руководителя техникума начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется руководящему работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, за месяц, в котором к лицу было применено дисциплинарное взыскание.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководящим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы (службы):

- от 5 до 10 лет – 10 процентов,
- от 10 до 15 лет – 15 процентов,
- свыше 15 лет – 20 процентов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении (министерстве), или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. В целях материального поощрения за высокие результаты труда и при наличии финансовых источников руководящим работникам могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период в соответствии с порядком, установленным настоящим Положением.

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности государственного бюджетного учреждения.

Общий объем средств, который может быть направлен на премирование работников, в том числе руководителя техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера, определяется техникумом самостоятельно в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда техникума, утвержденным министерством.

Премирование руководящих работников за счет средств областного бюджета и внебюджетных источников может осуществляться при соблюдении условий, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения.

4.6.1. Премирование руководителя техникума за счет средств областного бюджета может осуществляться:

- по итогам работы за календарный год (далее – годовая премия),
- по итогам работы за иной период при достижении высоких показателей

в деятельности техникума, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее – разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни техникума или руководителя.

Размер годовой премии может составлять до четырех должностных окладов.

Размер разовой премии может составлять до двух должностных окладов.

В течение календарного года руководителю техникума может быть выплачено не более двух разовых премий.

4.6.2. Премирование руководителя техникума за счет средств областного бюджета осуществляется на основании приказа министерства.

Для принятия решения о премировании руководителя техникума в профильный отдел министерства представляется ходатайство представительного органа работников техникума или иного коллегиального органа техникума, к компетенции которого согласно локальным нормативным актам относится решение вопросов в сфере материального стимулирования работников.

В ходатайстве указывается вид премии (годовая или разовая), информация о выполнении целевых показателей эффективности деятельности техникума в отчетном периоде, основание для выплаты разовой премии, предлагаемый размер премии в пределах, указанных в пункте 4.6.1. настоящего Положения.

К ходатайству прилагаются:

информация о соблюдении условий, установленных пунктом 4.3 настоящего Положения, подписанная руководителем техникума и главным бухгалтером;

информация о показателях эффективности деятельности техникума, учитываемая при определении размера премии руководителю учреждения по форме приложения № 7 к настоящему Положению;

информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников по форме приложения № 6 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом.

Профильный отдел:

в течение 5 рабочих дней рассматривает ходатайство, по итогам рассмотрения готовит заключение, содержащее согласие на выплату премии в предлагаемом в ходатайстве размере, либо обоснованное несогласие с премированием руководителя учреждения;

согласовывает заключение с курирующим заместителем министра и, в случае положительного решения о предоставлении премии, направляет согласованное ходатайство учреждения в отдел кадровой работы для подготовки проекта приказа о премировании руководителя учреждения.

Отдел кадровой работы:

в течение 5 рабочих дней обеспечивает принятие в установленном порядке приказа о премировании руководителя учреждения и направляет его на согласование курирующим руководителям структурных подразделений министерства и заместителям министра;

направляет приказ до сведения учреждений;

обеспечивает хранение материалов, представленных учреждениями в течение

3-х лет.

4.6.3. Премирование заместителей руководителя техникума и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения руководителя техникума, принимаемого в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим периодичность, размеры и порядок премирования, а также показатели оценки результативности труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, и исходя из финансовых возможностей учреждения.

При определении показателей премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера техникума необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества;

иные показатели и критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

4.6.4. За счет внебюджетных средств может осуществляться премирование руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера бюджетных и автономных учреждений.

Периодичность, размеры и условия премирования за счет внебюджетных средств руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера техникума устанавливаются локальным нормативным актом техникума.

Условия премирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера техникума включают следующие требования:

коллегиальное принятие решения об определении размера премий на основе результатов оценки труда, с учетом мнения представительного органа работников учреждения;

определение размера премий с учетом обеспечения не превышения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения.

4.6.5. Выплата премий руководителю техникума за счет внебюджетных средств осуществляется на основании приказа министерства.

Для принятия решения о премировании руководителя техникума за счет внебюджетных средств в министерство представляются следующие документы:

ходатайство на имя министра представительного органа работников техникума или иного коллегиального органа учреждения, к компетенции которого относится решение вопросов в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников, согласованное с профильным отделом министерства и заместителем министра, курирующим соответствующее направление деятельности. Ходатайство должно содержать информацию о периоде премирования и предлагаемом размере премии;



информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников по форме приложения № 6 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом.

После принятия министром решения о премировании руководителя учреждения отдел кадровой работы в течение 5 рабочих дней обеспечивает принятие в установленном порядке приказа о выплате премии руководителям.

Выплата премий заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума за счет внебюджетных средств осуществляется на основании приказа руководителя техникума.

4.6.6. При низких показателях эффективности деятельности техникума и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство вправе направить представление руководителю техникума с предложением о привлечении дисциплинарной ответственности заместителей руководителя и главного бухгалтера. Руководитель техникума обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений и виновных должностных лиц, применить к ним меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.7. Руководящим работникам, имеющим ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

при наличии ученой степени доктора наук – 25 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук – 15 процентов от должностного оклада.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.7.1. Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя техникума определяется министерством.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем техникума в порядке, установленном локальным нормативным актом техникума.

4.8. Руководящим работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» – 25 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 15 процентов от должностного оклада;

при наличии ведомственной награды – 10 процентов от должностного оклада.

При присуждении почетного звания, ведомственного почетного звания надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой. При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается министерством.

4.8.1. Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя техникума определяется министерством.

Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем техникума в порядке, установленном локальным нормативным актом.

## **Раздел V. Иные вопросы оплаты труда руководителя техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера.**

5.1. Руководитель техникума, заместители руководителя и главный бухгалтер наряду со своей основной работой могут осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в техникуме.

Указанную работу руководители техникума выполняют с разрешения министерства, заместители руководителя и главные бухгалтера – с разрешения руководителя техникума.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителю техникума, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.1.1. Оплата труда руководителя техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности, за выслугу лет, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

В профессиональных образовательных учреждениях и учреждениях

дополнительного профессионального образования оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров за осуществление педагогической (преподавательской) работы может осуществляться с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, установленных пунктами 7.1 и 7.4. раздела 7 приложения № 1 к постановлению Правительства РО от 25.10.2021 №886.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем техникума, определяется министерством, заместителями руководителя и главным бухгалтером – руководителем техникума, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем педагогической (преподавательской) работы, оплачиваемый на условиях почасовой оплаты труда, не может превышать 300 часов в год.

5.1.2. Для получения руководителем техникума разрешения министерства на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении он ежегодно в начале учебного года (в срок до 10 сентября) представляет в профильный отдел министерства заявление на имя министра с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагаются:

копия решения (выписка из решения) представительного органа работников, заверенная его руководителем, о согласии на предоставление руководителю техникума педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебного предмета (дисциплины), и подтверждением обеспечения всех учителей (преподавателей) указанной учебных предметов (дисциплин), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы;

расчет заработной платы за педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую руководителем техникума, подписанный руководителем техникума и главным бухгалтером, по форме приложения № 9;

документы, подтверждающие право на осуществление руководителем техникума педагогической (преподавательской) работы и правильность расчетов заработной платы (при необходимости).

Профильный отдел:

в течение 5 рабочих дней рассматривает представленные документы, и готовит заключение, содержащее согласие на осуществление руководителем учреждения педагогической (преподавательской) работы в заявленном объеме, либо обоснованное несогласие на осуществление руководителем учреждения педагогической (преподавательской) работы в заявленном объеме;

согласовывает заключение с курирующим заместителем министра;

в случае положительного решения направляет заявление руководителя и заключение в планово-экономический отдел для проверки расчета заработной платы за осуществление педагогической (преподавательской) работы;

в случае отрицательного решения направляет информацию с обоснованием такого решения руководителю учреждения.

Планово-экономический отдел:

в течение 5 рабочих дней проверяет и визирует расчет заработной платы за педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую руководителем учреждения, согласовывает расчет с заместителем министра, курирующим экономические вопросы;

направляет документы в отдел кадровой работы.

Отдел кадровой работы:

в течение 5 рабочих дней рассматривает заявление руководителя учреждения и предоставленные документы;

обеспечивает принятие в установленном порядке приказа о разрешении на осуществление руководителем учреждения в текущем учебном году педагогической (преподавательской) работы, с указанием ее объема и условий оплаты;

направляет приказ до сведения учреждений;

при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

5.1.3. Порядок предоставления заместителям руководителя и главному бухгалтеру техникума педагогической (преподавательской) работы определяется руководителем техникума в соответствии с локальным нормативным актом.

5.2. Руководителю техникума, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера).

5.2.1. Руководителю техникума предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников техникума согласно таблице № 6.

**РАЗМЕРЫ**  
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения заработной платы
1	2
до 50	3,0
от 50,1 до 100	4,0
от 100,1 до 150	5,0
Выше 150	6,0

5.2.3. В исключительных случаях (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией) руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников.

При этом предельное соотношение заработной платы устанавливается:

для руководителей образовательных учреждений – не более 6;

для руководителей иных учреждений – не более 5.

5.2.4. Размеры предельного соотношения заработной платы руководителю техникума устанавливаются приказом министерства ежегодно на календарный год в следующем порядке:

Руководитель техникума в срок до 15 февраля представляет в планово-экономический отдел министерства данные статистической отчетности за последний календарный год (среднесписочную численность работников).

Планово-экономический отдел в течение 5 рабочих дней:

рассматривает представленные материалы;

готовит проект приказа об установлении размера предельного соотношения заработной платы руководителям учреждений;

после согласования и утверждения направляет приказ в отдел кадровой работы и доводит до сведения учреждений.

Отдел кадровой работы при необходимости обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

5.2.5. В течение года размер предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям может быть изменен при реорганизации учреждения или иных мероприятиях, повлекших значительное изменение списочной численности работников. В этом случае для контроля соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения рассчитывается среднее значение предельного соотношения заработной платы на текущий календарный год.

5.2.6. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы устанавливается приказом

руководителя техникума путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю техникума, на 0,5.

5.2.7. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.2.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.2.9. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель техникума.

Контроль соблюдения предельного соотношения заработной платы осуществляется планово-экономическим отделом (на основании сводной аналитической информации, предоставляемой в планово-экономический отдел ГАУ РО РИАЦРО в соответствии с оперативными отчетами подведомственных учреждений) и отделом внутреннего финансового аудита и контроля (в ходе контрольных мероприятий).

При выявлении фактов превышения предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в отчетном году, в том числе в связи с осуществлением выплат стимулирующего характера, выплатой компенсации за неиспользованный трудовой отпуск министерство вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера. Аналогичные меры ответственности применяются руководителем учреждения к главному бухгалтеру учреждения.

5.3. Ответственность за выполнение условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников министерства несут руководители ГБУ РО РОЦОИСО, ГАУ РО РИАЦРО.

Контроль выполнения условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется планово-экономическим отделом (на основании информации, предоставляемой в планово-экономический отдел ГБУ РО РОЦОИСО, ГАУ РО РИАЦРО в порядке, установленном министерством) и отделом внутреннего финансового аудита и контроля (в ходе контрольных мероприятий).

При выявлении факта невыполнения условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения в отчетном году, министерство вправе применить к руководителю техникума меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном

году путем уменьшения выплат стимулирующего характера. Аналогичные меры ответственности применяются руководителем техникума к главному бухгалтеру учреждения.

5.4. Министерством принимается решение о выплате компенсации за неиспользованный отпуск руководителю техникума с учетом безусловного соблюдения предельного соотношения заработной платы по форме приложения № 6 к настоящему Положению, предоставляемой техникумом к заявлению руководителя о выплате компенсации, проверенной и завизированной планово-экономическим отделом.

## **Раздел VI. Размеры и порядок выплаты материальной помощи**

6.1. Руководителю техникума, заместителям руководителя и главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю техникума – министерством, в соответствии с порядком, установленным пунктом 6.2 настоящего положения, на основании письменного заявления руководителя;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру техникума – руководителем техникума в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера.

В случае, если по состоянию здоровья руководителем техникума, заместителем руководителя, главным бухгалтером не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников техникума.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя техникума, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом техникумом.

6.2. Руководителю техникума может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерть близких родственников;

заболевание руководителя техникума или членов его семьи;

утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;

в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В наиболее тяжелых случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

В течение календарного года руководителю техникума материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей техникума.

Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю техникума принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра либо ходатайства представительного органа работников учреждения, в которых указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты.

К заявлению прилагаются:

при выплате материальной помощи за счет средств областного бюджета – информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам по форме приложения № 8 к настоящему Положению, подписанная главным бухгалтером техникума, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом министерства;

при выплате материальной помощи из внебюджетных средств – выписку из локального нормативного акта техникума, устанавливающего порядок оказания материальной помощи работникам техникума за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

К заявлению может также прилагаться ходатайство представительного органа работников учреждения об оказании материальной помощи руководителю техникума.



**Объемные показатели для отнесения учреждения  
к группе по оплате труда руководителей  
на \_\_\_\_\_ год**

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

**1. Для государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений**

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
1	2	3	4	5	6
<b>Основные объемные показатели</b>					
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3		
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,3 0,5		
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1  0,5  1		
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10		

1	2	3	4	5	6
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30		
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):			
		до 100 человек	до 20		
		от 100 до 200 человек	до 30		
		свыше 200 человек	до 50		
6.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5		
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10		
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15		
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15		
10.	Наличие следующих основных средств:				
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20		
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20		
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе учреждения в других случаях	до 30 до 15		
12.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50		
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20		

1	2	3	4	5	6
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5		
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10		
<b>Итого – сумма баллов по основным объемным показателям</b>					
<b>Дополнительные показатели, значительно увеличивающие объем и сложность работы в учреждении</b>					
	<b>Итого – сумма баллов по дополнительным показателям</b>				
	<b>Суммарное количество баллов</b>				

1.	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям	
2.	Установленная группа по оплате труда руководителей ( <i>заполняется профильным отделом министерства</i> )	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

Руководитель профильного отдела министерства \_\_\_\_\_

**Показатели отнесения учреждения  
к группе по оплате труда руководителей  
на \_\_\_\_\_ год**

№ п/п	Наименование учреждения	Суммарное количество баллов	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям	Установленная группа по оплате труда руководителей
1.				
2.				
...				

Руководитель профильного отдела министерства \_\_\_\_\_

Согласовано:

Заместитель министра \_\_\_\_\_

**Предложения об установлении размера выплат компенсационного характера  
руководителям учреждений**

на \_\_\_\_\_ год

№ п/п	Наименование учреждения	Доплаты за работу в особых условиях труда								Доплата за работу в методических, цикловых, предметных и психолого- медико- педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях
		За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании)		За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы		За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях		За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей		
		Кол-во групп с обучающимся с ОВЗ	Размер доплаты, %	Кол-во классов с обучающимся с ОВЗ	Размер доплаты, %	Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа	Размер доплаты, %	Численность воспитанников с ОВЗ и детей-инвалидов	Размер доплаты, %	

Руководитель профильного отдела министерства \_\_\_\_\_

Согласовано:

Заместитель министра \_\_\_\_\_

**Критерии оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения  
в целом за отчетный период для установления надбавки за качество выполняемых работ  
на \_\_\_\_\_ год**

**Для руководителей профессиональных образовательных учреждений**

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов	Кол-во баллов фактическое
1	2	3	4	5	6
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	100-75	20	
			74-54	15	
			53-33	10	
			ниже 32	5	
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, о численности обучающихся, являющихся иностранными гражданами, о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности	регулярно	2	
			не регулярно	1	
			отсутствует	0	
		2.2. Внедрение механизмов вовлечения общественно-деловых объединений	да	2	
			нет	0	
3.	Полнота информации об образовательном учреждении в федеральных и региональных информационных системах	3.1. Наличие полной информации о выданных образовательным учреждением документах об образовании за прошедший учебный год в ФИС ФРДО	да	3	
			нет	0	
		3.2. Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в РИС «Образование»	более 90%	3	
			75-90%	2	
			менее 75%	0	

4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие подтвержденных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг	да	0			
			нет	2			
5.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	5.1. Реализация модели наставничества	осуществляется	2			
			отсутствует	0			
		5.2. Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня	имеются	2			
			отсутствуют	0			
		5.3. Реализация программ с использованием собственной образовательной платформы	имеются	2			
			отсутствуют	0			
6.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	6.1. Освоение средств целевых субсидий	99,6 - 100,0 %	4			
			98,0 - 99,5 %	2			
			менее 98 %	0			
		6.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам	отсутствует	4			
			имеется	0			
		6.3. Нарушение финансовой дисциплины	отсутствует	4			
			имеется	0			
		6.4. Доля заявок, направленных областными государственными учреждениями, подведомственными министерству общего и профессионального образования ростовской области, в министерство финансов Ростовской области с нарушением требований Порядка санкционирования расходов получателей средств областного бюджета (приказ минфина области от 26.01.2018 №16), Порядка санкционирования расходов государственных бюджетных и автономных учреждений Ростовской области (приказ минфина области от 30.12.2013 №140) от общего количества направленных заявок	Менее 0,5 %	3			
			0,6-2%	2			
			Более 2%	0			
		7.	Повышение заработной	Достижение установленных учреждению ежегодных	100% и более	2	

	платы педагогических работников	значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	менее 100%	0	
8.	Развитие кадрового потенциала	8.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов) по стандартам Ворлдскиллс	отсутствуют	2	
			имеются	0	
		8.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	имеется	1	
			отсутствует	0	
		8.3. Наличие педагогических работников из числа представителей работодателей	имеется	1	
			отсутствует	0	
9.	Сетевое взаимодействие и сотрудничество со сторонними образовательными организациями	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	международные	2	
			межрегиональные	1	
			отсутствуют	0	
<b>Суммарное количество баллов по критериям оценки</b>					
<b>Размер надбавки за качество выполняемых работ (заполняется профильным отделом министерства)</b>					

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

Руководитель профильного отдела министерства \_\_\_\_\_



**Предложения об установлении надбавки за качество выполняемых работ  
руководителям учреждений**

на \_\_\_\_\_ год

№ п/п	Наименование учреждения	Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки по суммарному количеству баллов, %	Предложения по увеличению, уменьшению надбавки (+; -)	Итоговый размер надбавки, %

Руководитель профильного отдела министерства \_\_\_\_\_

Согласовано:

Заместитель министра \_\_\_\_\_

Заместитель министра \_\_\_\_\_

**Информация о соблюдении уровня соотношения  
среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя,  
главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников**

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

за период январь - \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

№ п/п	Показатель	Ед.изм.	Расчет показателя	Значение показателя
1.	Сумма начисленной заработной платы работникам учреждения за счет всех источников финансового обеспечения – всего за отчетный период	рублей	п.1.1. + п.1.2.	
	в том числе начислено:			
1.1.	Списочному составу	рублей	п.1.1.1 + п.1.1.2.	
	из них:			
1.1.1.	руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру	рублей		
1.1.2.	работникам списочного состава без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	рублей		
1.2.	Работникам, не включаемым в списочный состав	рублей		
2.	Среднесписочная численность работников списочного состава за отчетный период – всего	чел.		
	в том числе:			
2.1.	руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	чел.		
2.2.	работников списочного состава без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера	чел.	п.2 – п.2.1.	
3.	Среднемесячная заработная плата работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за отчетный период	рублей	п.1.1.2. / п.2.2. / кол-во месяцев в отчетном периоде	
4.	Из п.1.1.1. сумма начисленной заработной платы руководителю учреждения в отчетном периоде - всего	рублей		
	в том числе:			
4.1.	из средств областного бюджета	рублей		
4.2.	из внебюджетных средств	рублей		

5.	Среднемесячная заработная плата руководителя в отчетном периоде	рублей	п.4 / кол-во месяцев в отчетном периоде	
6.	Фактическое соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников за отчетный период	ед.	п.5 / п.3	
7.	Сумма премии (выплаты компенсации за неиспользованный отпуск )	рублей		
8.	Расчетная среднемесячная заработная плата руководителя за отчетный период с учетом суммы премии (выплаты компенсации за неиспользованный отпуск)	рублей	(п.4 + п.7)/ кол-во месяцев в отчетном периоде	
9.	Расчетное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников за отчетный период с учетом суммы премии (выплаты компенсации за неиспользованный отпуск )	ед.	п.8 / п.3	
10.	Установленное предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников	ед.		

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

**Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при определении размера премии руководителю учреждения**

<p>1. Кадровые ресурсы учреждения и эффективность управленческой деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оптимизация структуры и штатного расписания учреждения.</li> <li>Укомплектованность кадрами, их качественный состав, отсутствие вакантных должностей.</li> <li>- Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.</li> <li>- Организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки.</li> <li>- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов).</li> <li>- Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки.</li> <li>- Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов министерства по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности и организации УВП.</li> <li>- Развитие социального партнерства в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов.</li> </ul>
<p>2. Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Плановое и системное переоснащение материально-технической базы, способствующей реализации Программы развития ГОУ.</li> <li>- Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил.</li> <li>- Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения.</li> </ul>
<p>3. Инновационная деятельность учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Переход образовательного учреждения от традиционного в режим инновационного в рамках Федеральной целевой программы развития образования.</li> <li>- Руководство ГОУ, являющимся областной или федеральной экспериментальной площадкой, внедряющей инновационные педтехнологии в УВП.</li> <li>- Разработка и внедрение авторских программ.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме.</li> <li>- Реализация инновационных образовательных программ в рамках ПНП «Образование».</li> </ul>
4. Организация и проведение семинаров и конференций	<ul style="list-style-type: none"> <li>На муниципальном уровне</li> <li>На областном уровне</li> <li>На федеральном уровне</li> </ul>
5. Качество учебно-воспитательного процесса в ГУО	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие в учреждении производственной базы для допрофессиональной подготовки воспитанников.</li> <li>- Наличие (количество) совместных образовательных и воспитательных программ с культурно-просветительскими учреждениями города и области.</li> <li>- Организация работы с безработными гражданами и незанятым населением.</li> </ul>
6. Создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора.</li> <li>- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников).</li> <li>- Создание комфортных психологических условий для обучения и проживания в образовательном учреждении.</li> <li>- Призовые места, занятые воспитанниками в городских областных, российских смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.</li> <li>- Трудоустройство подростков в свободное от обучения время.</li> <li>- Сохранение контингента обучающихся.</li> </ul>
7. Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Отсутствие самовольных уходов воспитанников.</li> <li>- Отсутствие (или снижение количества) обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками.</li> <li>- Своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников).</li> <li>- Жизнеустройство выпускников.</li> <li>- Количество детей, переданных в замещающие семьи.</li> <li>- Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание.</li> <li>- Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.</li> </ul>
<p>8. Успешная финансовая деятельность учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств.</li> <li>- Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности.</li> <li>- Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов.</li> <li>- Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению бюджетной сметы, сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности, осуществлению бюджетного учета.</li> <li>- Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения.</li> </ul>

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

**Информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам**

(наименование учреждения)

По состоянию на « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Показатель	Ед. изм.	Значение показателя
1	Плановый фонд заработной платы на год	рублей	
	в том числе:		
1.1.	фонд материальной помощи (до 1% ФЗП)	рублей	
2.	Выплачено материальной помощи с начала года работникам учреждения - всего	рублей	
	в том числе:		
2.1.	руководителю	рублей	
3.	Остаток фонда материальной помощи	рублей	

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

**Расчет заработной платы за педагогическую (преподавательскую) работу, выполняемую руководителем учреждения в 20\_\_/20\_\_ учебном году**

(наименование учреждения)  
по состоянию на «01» сентября\_ 20\_\_ г.

№ п/п	Вид выплаты	Сумма в месяц (руб.коп.)	Примечание
1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Размер должностного оклада по должности</b> « _____ » (указывается должность, учебный предмет (дисциплина))		
2	<b>Объем учебной нагрузки в неделю</b>		согласно заявлению
3	<b>Объем преподавательской работы в год</b>		согласно заявлению
4	<b>Объем заработной платы с учетом согласованного объема педагогической (преподавательской) нагрузки</b>		
<b>5</b>	<b>Компенсационные выплаты (всего):</b>		<b>сумма строк 5.1+5.2+5.3+5.4...</b>
	<i>в том числе (расшифровать):</i>		
5.1	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.2	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.3.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.4	...		
<b>6.</b>	<b>Стимулирующие выплаты (всего):</b>		<b>сумма строк 6.1+6.2+6.3+6.4...</b>
	<i>в том числе</i>		
6.1.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.2.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.3	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.4	...		
<b>7</b>	<b>Заработная плата в месяц - всего</b>		<b>сумма строк 4+5+6</b>

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_



2	Среднемесячная заработная плата работников в отчетном периоде	рублей	п.4 \ кол-во месяцев в отчетном периоде
6	Заработная плата работников за отчетный период	ед.	п.3 \ п.3
7	Сумма премии (выплаты) конкурентам за исполнение обязанностей (отпуск)	рублей	
8	Расчетная среднемесячная заработная плата работников за отчетный период с учетом суммарных премий (выплат) конкурентам за исполнение обязанностей (отпуск)	рублей	п.4 + п.7) \ кол-во месяцев в отчетном периоде
9	Расчетное соотношение среднемесячной заработной платы работников к заработной плате работников за отчетный период с учетом суммарных премий конкурента за исполнение обязанностей (отпуск)	ед.	п.8 \ п.3
10	Иные показатели	ед.	



Прошито, пронумеровано, скреплено печатью

(листов)

Врио директора ГБОУ РО «БТЖТис» им. Героя Советского Союза П.А. Половинко»

А.В. Старостина