Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области
«Таганрогский авиационный колледж имени В.М. Петлякова»

Согласовано:
Профком ППО ГОУ «ТАВИАК»
Председатель профкома
_____ Савичев А.В.
Протокол № _____
«29» _____ 2023 г.

Утверждаю:
Директор ГБПОУ РО «ТАВИАК»
_____ Жданова Е.В.
«_____» _____2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области
«Таганрогский авиационный колледж имени В.М. Петлякова»
(ГБПОУ РО «ТАВИАК»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «ТАВИАК» (далее- положение) составлено в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и определяет порядок формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников ГБПОУ РО «ТАВИАК» (далее – учреждение), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для

работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации в соответствии с Уставом учреждения.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная	Квалификационный	Наименования	Минимальный

квалификационная группа	уровень	должностей	должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	8348,00
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	2-й квалификационный уровень	диспетчер учебной части	9648,00

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог	13855,00
	3-й квалификационный уровень	мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист	14530,00
	4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист	15244,00

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	2-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	начальник (заведующий): отдела, отделения, лаборатории, кабинета, учебно-производственной мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения среднего профессионального образования**: заведующий отделом воспитания и трудоустройства, заведующий отделением, заведующий учебной частью, заведующий учебно-производственными мастерскими, заведующий вычислительным центром	14917,00

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименования должностей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:		
без категории	библиотекарь	7426,00
II категории		7795,00
I категории		8182,00
ведущий		8592,00

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	архивариус; кассир, комендант	5565,00
	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» старший комендант	5834,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	инспектор отдела кадров; лаборант; техник-программист	6125,00
	2-й квалификационный уровень	заведующий канцелярией, должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	6433,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); юрисконсульт, экономист по договорной и претензионной работе, специалист по кадрам, профконсультант	7076,00

1	2	3	4
	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: бухгалтер 2 категории	7426,00
	3-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7795,00
	4-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: ведущий инженер	8182,00
	5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	8592,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	специалист по защите информации	9472,00
	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»: главный специалист по защите информации, начальник котельной	9945,00

2.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд : гардеробщик 2-й квалификационный разряд : дворник; кладовщик; уборщик служебных помещений 3-й квалификационный разряд: плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	 4575,00 4841,00 5124,00
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификацион-ный разряд выше
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд: Слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник; 5-й квалификационный разряд: аппаратчик химводоочистки, электрогазосварщик, слесарь КИП	 5440,00 5754,00
	2-й квалификационный уровень:	

1	2	3
	6-й квалификационный разряд: водитель автомобиля; оператор котельной; электромонтер по ремонту и обслуживанию оборудования	6085,00

Примечание к таблице № 6.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.6. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования;	9472,00
Специалист по закупкам, специалист по охране труда	7076,00

2.3.7. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по педагогических работников, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям педагогических работников, не вошедшим в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15244,00

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от

заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности».

Коэффициент к заработной плате за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме заработной платы, начисленной по должностному окладу (ставке заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам, ставкам почасовой оплаты труда.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы –в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанному сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части

должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения профессионального образовательного учреждения за кураторство (руководство группой)	до 30*
2.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, ОБЖ	 20 15 10

1	2	3
	иностранному языку	5
5.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами, кабинетом психолога	До 10**
6.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	 до 15*** до 10***
7.	Преподавателям профессионального образовательного учреждения за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	25
11.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (не менее 1000 книг): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	 20 25
01 2.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	 20 25
13.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	 15 20
14.	Работникам учреждения, ответственным за	15

1	2	3
	организацию питания	
17.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
18.	Работникам учреждения 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

Примечание к таблице № 8.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности,

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. *Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 4 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в профессиональных образовательных учреждениях (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) – 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья профессиональных образовательных учреждений – 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство (кураторство) ведется

отдельно по каждому классу (группе) с учетом наполняемости.

Доплата за кураторство (руководство группой)в профессиональных образовательных учреждениях может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

5.** При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию. Размер доплаты педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) определяется Положением о конкурсе учебных кабинетов и лабораторий, устанавливается на учебный год по результатам этого конкурса приказом по учреждению.

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

7. 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 образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

8.*** Размер доплаты за руководство предметными, цикловыми комиссиями зависит от количества преподавателей, входящих в состав комиссии, числа специальностей, выпускаемых по профилю данной комиссии. Максимальный размер доплаты устанавливается при численности комиссии не менее 10 человек или при числе специальностей, выпускаемых по профилю данной комиссии, не менее двух. В остальных случаях размер доплаты за руководство предметными, цикловыми комиссиями -10%. Размер доплаты утверждается ежегодно приказом по учреждению.

9. Размер доплаты за руководство методическими объединениями:

- городскими – 10 %;
- областными – 15 %

3.5. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, на основании оценочного листа оценки деятельности педагогического работника (Приложение 1). Стоимость одного бала определяется исходя из выделенного объема средств областного бюджета, предусмотренных на выплату фонда оплаты труда на текущий финансовый год согласно плана финансово-хозяйственной деятельности, процентом исполнения государственного задания, соответствия уровня

средней заработной платы педагогических работников учреждения уровню целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников Ростовской области и устанавливается ежемесячно по согласованию с главным бухгалтером учреждения.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников, в том числе за выполнение функций классного руководителя:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по дисциплине, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном уровнях и т.п.);
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, семьей и др.);
- достижение студентами колледжа более высоких показателей качества успеваемости, в сравнении с предыдущим периодом, рост качества обучения;
- подготовка призеров соревнований олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ УД и ПМ вариативной части, выполнение программ углубленного и расширенного изучения дисциплин и курсов при ведении кружковой деятельности;
- организация научно-практической работы студентов с предоставлением её результатов и материалов;
- проведение уроков высокого качества, трансляция и обобщение передового педагогического опыта;
- подготовка и проведение открытых внеклассных мероприятий с обобщением опыта ведения воспитательной работы;
- организация и проведение занятий и мероприятий с применением здоровьесберегающих технологий (экскурсии, тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа у студентов, родителей, общественности;

- отсутствие в курируемой группе студентов, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных студентами;

- снижение (отсутствие) пропусков студентами занятий без уважительной причины;

- отсутствие обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;

- образцовое содержание кабинета; систематическое достижение высоких показателей в ежегодных смотрах-конкурсах кабинетов и лабораторий

- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться на календарный год или на определенный период.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным настоящим положением (Приложение 2).

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») 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 (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):	
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	10
	от 5 до 10 лет	15
	от 10 до 15 лет	20
	свыше 15 лет	30

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, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников утверждены в настоящем положении (приложение 3).

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9.2. Мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

при обучении по профессиям технического профиля – 60 процентов;

при обучении по профессиям естественно-научного и социально-экономического профиля – 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования):	
	при наличии ученой степени доктора наук	25
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
3.	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук	30

1	2	3
	при наличии ученой степени кандидата наук	20

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.

4.11. 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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	20
	при наличии ведомственной награды	15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). 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 работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому

договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с настоящим положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения 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.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 13.

Таблица № 13

РАЗМЕРЫДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	26426,00
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	24028,00
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	21844,00

Примечание к таблице № 12.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, в том числе :

-Заместитель директора по УР, главный бухгалтер –на 10%;

-заместитель директора по УПР, Заместитель директора по АХЧ и безопасности - на 15%.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических

работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения, 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям 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 учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава 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».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 14.

Таблица № 14

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники профессионального образовательного учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений (за исключением преподавателей профессиональных образовательных учреждений педагогической направленности).

6.8.1. До начала учебного года преподавателям профессиональных образовательных учреждений определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.10.3 пункта 6.10 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.8.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.8.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.8.5. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8.6. В профессиональных образовательных учреждениях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производятся.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.8.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формах обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846.

6.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут

вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями профессиональных образовательных учреждений;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей профессиональных образовательных учреждений, поступивших на работу в течение учебного года;

за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.10.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.10.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для преподавателей профессиональных образовательных учреждений – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения профессиональных образовательных учреждений – исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.10.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируется трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору, договоре ГПХ.

6.11. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, или другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7.Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководители профессиональных образовательных учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 15.

Таблица № 15

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес-сор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею-щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 16.

Таблица № 16

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес-сор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею-щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.3. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным таблицей № 16 настоящего положения, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 17.

Таблица № 17

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава
и руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	Должности профессорско-преподавательского состава:	
	1-й квалификационный уровень	13080,00
	2-й квалификационный уровень	13718,00
	3-й квалификационный уровень	14404,00
	4-й квалификационный уровень	15112,00
	5-й квалификационный уровень	15855,00
	6-й квалификационный уровень	16601,00
	Должности руководителей структурных подразделений:	
	1-й квалификационный уровень	13513,00
	2-й квалификационный уровень	14198,00
	3-й квалификационный уровень	14907,00
	6-й квалификационный уровень	17185,00

К таблице №17. Должностные оклады по должностям научных работников устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается штатным расписанием учреждения на основании перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 4 к настоящему положению.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь может быть выплачена работнику в следующих случаях:

- в связи со смертью члена семьи – 2000,00 рублей;
- в связи с вступлением в брак – 1000,00 рублей;
- в связи с рождением ребенка- 2000,00 рублей;
- в связи с заболеванием – 2000,00 рублей;
- в связи с инвалидностью – 2000,00 рублей;
- в связи с утратой имущества в результате стихийного бедствия – 2000,00 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением –2000,00 рублей, но не более 4000,00 рублей в год.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, 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 учреждением.

Приложение 1

Оценочный лист оценки деятельности педагогического работника

Преподаватель _____

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Оценка в баллах (план)	Кол-во баллов (факт)	Подпись ответственного лица
1	Разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО	1.1 Разработка и обновление рабочих программ учебных курсов, дисциплин (модулей) СПО и ДПО (оценивается по факту приема документации методистом, только в установленный срок)	100%	20		Старший методист
			Менее	0		
		1.2 Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО, в т.ч. оценочных средств для проверки результатов их освоения (оценивается по факту приема документации методистом, только в установленный срок)	100%	30		
			Менее	0		
		1.3 Планирование занятий по учебным курсам, дисциплинам (модулям) программ СПО и ДПО (оценивается по факту приема документации методистом, только в установленный срок)	Осуществляется	10		
			не осуществляется	0		
2	Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО	2.1 Создание в учебном кабинете предметно-развивающей и воспитывающей среды, сохранение и развитие материально-технической базы кабинета	Осуществляется	до 10		Зам. директора по УПР
			не осуществляетс	0		
		2.2 Создание и реализация учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся курсам, дисциплинам (модулям) программ СПО и ДПО	100%	20		Старший методист
			Менее 80%	15		
3	Педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения учебных курсов, дисциплин (модулям) программ СПО и ДПО	3.1 Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (мониторинг успеваемости и качество учитывает работу преподавателя по всем преподаваемым дисциплинам, курсам и **во всех группах**)	Успеваемость 100%	30		Зам. директора по УР
			Качество свыше 45%	30		
		3.2 Накопляемость оценок в журналах учебных занятий и обоснованность итоговых оценок обучающихся (на конец семестра)	хорошая	3		Зам. директора по УР
			средняя	1		
4	Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулям) программ СПО и ДПО	4.1 Создание учебников, методических рекомендаций, публикаций статей, докладов.	учебники	30		Старший методист
			Методические рекомендации (регистрация в библиотеке учреждения)	20		
			статьи, доклады, (в официальных изданиях)	10*1		
			статьи, доклады, (в интернет изданиях)	5*1		
		4.2 Ведение документации кабинета	Осуществляется	5		Зам. директора по УПР
			не осуществляется	0		
5	Проведение профориентационных мероприятий со школьниками, педагогическая поддержка проф. самоопределения и проф.развития обучающихся по программам СПО и ДПО	5.1 Организация и проведение профориентационных мероприятий со школьниками	Посещение школ	3*1		Профконсультант
		5.2 Организация кружковой работы (планы работы кружка, журнал работы).	да	30		Зам. директора по УПР
			нет	0		
6	Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, выставках	6.1 Организация творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и др. видов деятельности обучающихся (конкурсными мероприятиями следует считать мероприятия учредителем которых являются : • Министерство просвещения России, • Минобрнауки России, • Министерство общего и профессионального образования Ростовской области, • отраслевые министерства, • объединений работодателей,	Международные (победитель)	30*1		Методист
			Международные (призовое место)	20*1		
			Международные (участие)	15*1		
			Всероссийские (победитель)	20*1		
			Всероссийские (призовое место)	15*1		
			Всероссийские (участие)	10*1		
			Межрегиональные (победитель)	20*1		

		• совет директоров учреждений СПО РО). **Учитывается количество мероприятий.**	Межрегиональные (призовое место)	15*1		
			Межрегиональные (участие)	10*1		
			Региональные (победитель)	20*1		
			Региональные (призовое место)	15*1		
			Региональные (участие)	10*1		
		6.2 Организация творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и др. видов деятельности обучающихся (все, кроме указанных в п.п 6.1). **Учитывается количество мероприятий**.	Международные (призовое место)	2*1		Методист
			Международные (участие)	1*1		
			Всероссийские (призовое место)	1,5*1		
			Всероссийские (участие)	0,8*1		
			Межрегиональные (призовое место)	1,2*1		
			Межрегиональные (участие)	0,6*1		
			Региональные (призовое место)	1*1		
			Региональные (участие)	0,5*1		
			Городские (призовое место)	0,5*1		
			Городские (участие)	0,3*1		
			Колледжные (призовое место)	0,2*1		
7	Численность студентов, участвоваших в региональных этапах национального чемпионата «Молодые профессионалы» WordSkillsRussia (в т.ч. чемпионат Абилимпикс)	7.1 Чемпионат «Молодые профессионалы»	Национальный этап чемпионата (победитель)	200*1		Зам. директора по УПР
			Национальный этап чемпионата (призовое место)	150*1		
			Национальный этап чемпионата (участие)	100*1		
			Региональный (победитель)	50*1		
			Региональный (призовое место)	40*1		
			Региональный (участие)	30*1		
		7.2 Чемпионат «Абилимпикс»	Национальный этап чемпионата (призовое место)	200*1		Зам. директора по УР
			Национальный этап чемпионата (участие)	100*1		
			Региональные (призовое место)	50*1		
			Региональные (участие)	30*1		
8	Демонстрационный экзамен	8.1. Организация и проведение демонстрационного экзамена (уровень, соответствующий национальным и международным стандартам)	да	100		Зам. директора по УР
			нет	0		
9	Уровень педагогического мастерства преподавателя	9.1. Очное участие в профессиональных конкурсах (Педагог года)	Зональный этап (победитель)	30*1		Старший методист
			Зональный этап (призовое место)	25*1		
			Зональный этап (участие)	20*1		
			Областной этап (победитель)	50*1		
			Областной этап (призовое место)	40*1		

			Областной этап (участие)	30*1		
			Проведение открытых уроков	4*1		
		9.2 Заочное участие (в том числе интернет конкурсы), конкурсы методических работ педагога.	Победитель	10*1		Старший методист
			Призовое место	8*1		
			Участие	5*1		
		9.3 Наличие у преподавателя квалификационной категории	высшая	6		Специалист по кадрам
			первая	4		
		9.4 Участие в качестве спикера в работе конференций, семинаров, (дистанционное).	федеральные	10*1		Старший методист
			региональные	8*1		
			городские	5*1		
		9.5 Участие в качестве спикера в работе конференций, семинаров (очно).	федеральные	20*1		
			региональные	15*1		
			городские	10*1		
		9.6 Активное участие в работе педагогических советов, методических семинаров, школы молодого педагога	Не имеет пропусков	10		Зам. директора по УР
			Участие (презентации, доклады, отчет)	10*1		
			Пропуски без ув.причины	-5*1		
10	Трудовая и исполнительская дисциплина	10.1 Наличие административного взыскания	За каждое	-10*1		Специалист по кадрам
		10.2 Несвоевременное начало и окончание занятия	За каждое	-2*1		Диспетчер УЧ
		10.3 Несвоевременное оформление и низкое качество учебной и отчетной документации	За каждое	-5*1		Диспетчер УЧ
		10.4 Отсутствие учебно-методических комплексов по читаемым предметам, дисциплинам, курсам	За каждое	-5*1		Старший методист
		10.5 Несогласованность типовых и учебных программ (на основании внутреннего аудита)	За каждое	-5*1		Старший методист
11	Классное руководство	11.1 Наличие плана воспитательной работы, социального паспорта учебной группы, отчетной документации (отчета о общей успеваемости учебной группы, о качественной успеваемости учебной группы, ведение папки группы).	100% наличие	15		Зав. отделом воспитания и трудоустройства
			Менее 100%	0		
		11.2 Доля обучающихся, принявших участие в сдаче норм ГТО	Свыше 40%	5		Руководитель физ. воспитания
			От 20 до 40 %	2		
			Менее 20%	0		
		11.3 Работа с родителями и обучающимися (проведение классных часов, родительских собраний, участие в конкурсах, смотрах) (оценивается на основании отчета классного руководителя о работе за семестр, прилагаются копии протоколов собраний).	да	5		Зав. отделом воспитания и трудоустройства
			нет	0		
		11. 4 Работа с детьми, оставшимся без попечения родителей и лицами с ОВЗ	да	5		Социальный педагог
		11.5 Сохранение контингента группы	100%	5		Зам. директора по УР
12	Наставничество	12.1 Участие в качестве наставника	да	20		Зав. УЧ
			нет	0		

Подпись _____ _____

расшифровка подписи

Приложение 2

Порядок
установления надбавки за качество выполняемых работ

1. Надбавка за качество выполняемых работ работникам может устанавливаться в размере до 200 процентов должностного оклада.

2. Размер надбавки за качество выполняемых работ устанавливается работникам в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по критериям оценки деятельности работника (Таблица 1).

Таблица 1.

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

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
1	2
2	50
3	100
4	150
5	200

3. Критерии оценки деятельности работника при назначении стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ .

Таблица 3.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА
ПРИ НАЗНАЧЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ЗА
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

№пп	Наименование показателя	Значение показателя	Количество балов	Количество балов фактическое
1	Своевременное	Да	1	

	исполнение трудовых обязанностей	Нет	0	
2	Отсутствие нарушений при проверке контролирующими органами	Да	1	
		Нет	0	
3	Своевременное представление отчетности	Да	1	
		Нет	0	
4	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да	1	
		Нет	0	
5	Наличие подтвержденных жалоб на качество выполняемых трудовых функций	Да	0	
		Нет	1	

4. Размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с количеством баллов, набранных по критериям оценки деятельности работника, может быть уменьшен (вплоть до нуля) при дисциплинарном взыскании, при систематическом нарушении трудовой дисциплины. Решение об уменьшении размера надбавки принимается руководителем учреждения.

5. Установление надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения осуществляется в следующем порядке: руководители подразделений ежегодно в срок до 15 января текущего года представляют в руководителю информацию об оценке деятельности сотрудников подразделения и итогов их работы согласно п.3 настоящего порядка за предыдущий календарный год по форме (таблица 3). В случае, если работник учреждения проработал не весь предыдущий календарный год, по решению руководителя за отчетный период может быть принят иной период (квартал, полугодие, период работы с даты приема работника и др.), позволяющий провести оценку его трудовой деятельности. По итогам рассмотрения руководитель учреждения издает приказ об установлении работнику надбавки за качество выполняемых работ на текущий календарный год, согласовав его с главным бухгалтером учреждения. Вновь принятым работникам учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении 1 месяца работы, в исключительных случаях с момента приема на работу, в индивидуальном порядке без проведения оценки деятельности работника за предыдущий год,

исходя из его квалификации и результативности его работы. При недостаточности фонда оплаты труда руководитель учреждений своим приказом в праве приостановить начисление надбавки за качество выполняемых работ всем работникам до тех пор, пока учреждением не будут приняты необходимые меры по увеличению планового фонда оплаты труда.

Приложение 3

Положение о премировании работников ГБПОУ РО «ТАВИАК»

1. Общие положения

Настоящее Положение (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством и устанавливает условия и порядок материального поощрения работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Таганрогский авиационный колледж имени В.М. Петлякова» (далее по тексту - учреждение). Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества учебно-воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников.

1.1. В настоящем Положении под премированием понимается выплата работникам колледжа денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, предусмотренные государственными нормативно-правовыми актами, настоящим положением и трудовыми договорами работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников колледжа, занимающих штатные должности на условиях основной работы, и в отдельных случаях, для работников, осуществляющих педагогическую или иную работу по совместительству на основе трудового договора, за качественные показатели в труде и за конкретные достижения.

1.3. На премирование работников учреждения для формирования фонда материального поощрения (премиальный фонд) предусматриваются средства областного бюджета, далее (бюджетные) и средства от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, далее (внебюджетные) в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Премирование направлено:

- на проявление особой ответственности и инициативы, существенно влияющих на повышение качества уставной деятельности колледжа, в том числе на улучшение предусмотренных для образовательных учреждений среднего профессионального образования аккредитационных и лицензионных показателей;

- на укрепление финансово-экономического положения колледжа, рациональное использование и экономию средств;

- на усиление материальной заинтересованности работников в безупречном выполнении ими трудовых обязанностей по решению уставных задач.

1.8. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

1.9. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премии, расчетный размер премии уменьшается в пределах имеющихся средств. При отсутствии денежных средств в фонде материального поощрения премия не выплачивается.

2. Источники средств для премирования и условия их использования

2.1. Премии могут выплачиваться из следующих источников:

а) за счет бюджетных средств из экономии фонда оплаты труда в пределах, установленных учредителем и полученных учреждением для выполнения государственного задания;

б) из внебюджетных средств, фактически полученных колледжем, в пределах фонда оплаты труда и премиального фонда;

2.2. Работникам Колледжа осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 3-5% от планового фонда оплаты труда..

Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Основания для премирования.

3.1. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении учреждением общих положительных результатов. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Работник может быть премирован по результатам работы за месяц, квартал, календарный год. Записи о годовом, квартальном, месячном премировании не вносятся в трудовую книжку работника.

3.2. Премирование директора, заместителей и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения об оплате труда руководителей , заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных Минобразованию

Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с настоящим положением.

3.3. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в настоящем Положении с учетом мнения профсоюзной организации.

3.4 При определении показателей и условия премирования учитывается:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и проведению мероприятий.

3.5. Система показателей для премирования работников учреждения:

3.5.1 для педагогических работников:

№ п.п	Показатели для премирования
1	Разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО,
2	Создание учебников, методических разработок, публикация статей, докладов, тезисов
3	Организация и проведение профориентационных мероприятий с учащимися
4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья студентов (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
5	Организация творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и др. видов деятельности обучающихся , подготовка призеров соревнований олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней
6	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;
7	Повышение профессионального мастерства (участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации, стажировка, проведение открытых уроков)
8	Активное участие в работе конференций, семинаров, совещаний различного уровня
9	Активное участие в работе педагогических советов, методических семинаров, школы молодого педагога

10	За объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, Министерство образования РО
11	За активное участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение программ УД и ПМ вариативной части, выполнение программ углубленного и расширенного изучения дисциплин и курсов при ведении кружковой деятельности
12	За профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями
13	Систематическое достижение высоких показателей в ежегодных смотрах-конкурсах кабинетов и лабораторий
14	К праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

3.5.2.Для учебно-вспомогательного персонала:

Заведующие отделениями (структурными подразделениями):

- активное участие в реализации региональной программы развития профессионального образования;
- достижение более высоких показателей качества обучения по сравнению с предыдущим периодом;
- сохранения контингента;
- своевременное и качественное предоставление материалов и сведений при подготовке к плановым и внеплановым проверкам колледжа;
- за работу по привлечению средств предприятий, организаций и частных лиц для развития учреждения;
- за заключение взаимовыгодных договоров на оказание образовательных услуг, договоров о сотрудничестве;
- за организацию творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и др. видов деятельности обучающихся;
- постоянное пополнение и расширение информационного банка вакансий для выпускников учреждения;
-постоянная и оперативная связь с потенциальными работодателями и городским Центром занятости;
- за оперативное информирование выпускников об имеющихся вакансиях;
-своевременное и качественное представление отчетной и статистической информации в вышестоящие органы;
-за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
-за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
-соблюдение исполнительской дисциплины;
-обеспечение сохранности государственного имущества;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

Заведующий учебной частью:

- оперативная корректировка учебного расписания в случае болезни преподавателя с целью исключения срыва образовательного процесса;
- отсутствие замечаний при проверке контролирующими органами;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
-за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
-за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
-соблюдение исполнительской дисциплины;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

Диспетчер учебной части, секретарь учебной части:

- отсутствие замечаний при проверке контролирующими органами;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
- оперативность и точность при подаче сведений во взаимодействующие структурные подразделения и контролирующие органы;
-за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
-за соблюдение исполнительской дисциплины;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

3.5.3. Для административно-хозяйственного персонала:

Работники бухгалтерии:

- разработка и внедрение новой нормативной документации, положений;
- перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учебного заведения;
- проведение мероприятий внутреннего финансового контроля работы бухгалтерской службы;
- отсутствие нарушений при проверке контролирующими органами;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
- за работу по привлечению средств предприятий, организаций и частных лиц для развития учреждения;
- за заключение взаимовыгодных договоров на оказание образовательных услуг, договоров о сотрудничестве;
- -за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- - за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- -за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- За соблюдение исполнительской дисциплины;
- За обеспечение сохранности государственного имущества;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

Работники кадровой службы:

- укомплектованность кадрами, их качественный состав;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
- отсутствие нарушений при проверке контролирующими органами;
- -за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- -за соблюдение исполнительской дисциплины;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;

- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

Работники библиотеки:

-участие в районных и зональных мероприятиях;

- оформление тематических выставок;

- оформление читального зала библиотеки;

-за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

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

-за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-за соблюдение исполнительской дисциплины;

-за обеспечение сохранности государственного имущества;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;

- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

Работники вычислительного центра:

- внедрение новых программных продуктов в учебный процесс и управление учреждением;

- отсутствие замечаний при проверке контролирующими органами;

- оперативность и точность при подаче сведений во взаимодействующие структурные подразделения и контролирующие органы;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;

-за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

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

-за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-за соблюдение исполнительской дисциплины;

-за обеспечение сохранности государственного имущества;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;

-награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;
- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

Работники хозяйственной службы:

- за ликвидацию непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса

- участие в текущем и капитальном ремонте учреждения;

- за обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования;

- за увеличение межремонтного периода эксплуатации систем и оборудования, сокращение затрат на обслуживание и ремонт;

-за снижение материальных затрат, экономию сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей;

- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;

-за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

-за соблюдение исполнительской дисциплины;

-за обеспечение сохранности государственного имущества;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями ;

-награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;

- награждение Почетными грамотами учреждения;

- к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля, Новый год)

3.6. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4. Порядок назначения и выплаты премий

4.1. Первичным основанием для установления премии работнику является представление руководителя структурного подразделения, в котором указываются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество, должность (с указанием подразделения) кандидата для премирования;

- предлагаемый размер премии, месяц ее выплаты и источник премирования;

- конкретные результаты, достижение которых является основанием для премирования;

4.2. Руководители структурных подразделений учреждения, не позднее 25 числа каждого месяца, имеют право представить руководителю справку - представление о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работниками своих подразделений.

На основании анализа полученных представлений и аналитической справки главного бухгалтера по согласования с Первичной профсоюзной организацией, отдел кадров подготавливает проект приказа о премировании работников по каждому структурному подразделению.

4.3. Решение о премировании выносит руководитель учреждения с учетом результатов рассмотрения полученных документов в соответствии с порядком, изложенном в п.4.1., 4.2. настоящего Положения;

4.4. В случае принятия руководителем положительного решения о премировании отдел кадров готовит соответствующий приказ установленной формы и обеспечивает его выпуск .

4.5. Выплата премии осуществляется в дни выдачи заработной платы, установленные по учреждению, за месяц, в котором производится премирование.

4.6. При определении размера премии работнику основанием для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

- невыполнение основных показателей премирования;
- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений руководства учреждения или требований должностной инструкции, условий трудового договора, Устава, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководства;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководства.

4.7. Не подлежат премированию работники колледжа, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание.

5. **Поощрения за успехи в работе**

5.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника:

- объявление благодарности;
- премия;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

5.2. Поощрения объявляются в приказе по учреждению и заносятся в трудовую книжку работника.

5.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, Почетными грамотами, нагрудными знаками и другими знаками отличия, к присвоению почетных званий по согласованию с Первичной профсоюзной организацией.

Приложение №4

Перечень должностей,
относящихся к административно-управленческому персоналу

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

директор;
заместитель директора по учебной работе;
Заместитель директора по учебно-производственной работе;
Заместитель директора по административно-хозяйственной части и безопасности;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
заведующий библиотекой;
начальник котельной;
начальник отдела кадров;
специалист в сфере закупок;
экономист по договорной и претензионной работе;
бухгалтер;
бухгалтер 2 категории;
кассир;
ведущий инженер;
лаборант;
старший комендант;
техник-программист;
инженер-программист;
инженер-электронник;
главный специалист по защите информации;
заведующий канцелярией;
инспектор отдела кадров;
архивариус;
энергетик;
юристконсульт.