

СОГЛАСОВАНО

Советом колледжа.

Протокол № 53

от «12» ноября 2024 г.

КОНТРОЛЬНЫЙ
ЭКЗЕМПЛЯР



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

П.РКВТ-08

(с извещением об изменении (переиздании) №16)

Разработчик:

Главный бухгалтер

Е.А. Потыко

Согласовано:

Представитель первичной
профсоюзной организации

Н.В. Пичугина

Представитель работников, не
являющихся членами первичной
профсоюзной организации
Ведущий специалист по кадрам

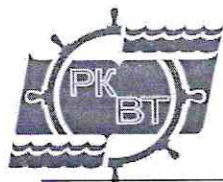
Т.А. Кириченко

Ведущий юрисконсульт

Т.О. Михайленко

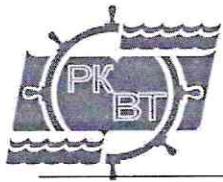
Е.А. Федорченко

2024 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1.	Область применения	3
2.	Нормативные ссылки.....	3
3.	Термины, определения, обозначения и сокращения.....	5
4.	Общие положения.....	6
5.	Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.....	8
6.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	13
7.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	21
8.	Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.....	29
9.	Иные вопросы оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.....	33
10.	Особенности условий оплаты труда педагогических работников	35
11.	Размеры и порядок выплаты материальной помощи.....	39
	Приложение 1. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Руководители структурных подразделений»).....	40
	Приложение 2. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Специалисты» и «Служащие»).....	42
	Приложение 3. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ(категория персонала «Общепрофессиональные профессии рабочих»).....	44
	Приложение 4. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ главного бухгалтера.....	46
	Приложение 5. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ зам.директора по КБ и АХР.....	49
	Приложение 6. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ зам.директора по УВР и СВ.....	53
	Приложение 7. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ зам.директора по УМР.....	57
	Приложение 8. Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ зам.директора по УПР.....	61
	Лист регистрации изменений.....	64
	Лист ознакомления.....	65



1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящий документ является локальным актом ГБПОУ РО «РКВТ».

1.2 Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников колледжа.

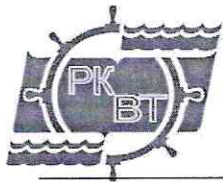
1.3 Настоящий документ разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)», постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Правительства РО от 25.10.2021 N 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 28.12.2017 № 909 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.06.2023 № 470 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», постановлением Правительства Ростовской области от 25.09.2023 № 681 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886», Постановлением Правительства Ростовской области от 01.07.2024 № 420 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2024 № 1 «О внесении изменения в постановление Правительства Ростовской области от 01.07.2024 №420», приказом Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 09.06.2023 № 552 «О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 29.10.2021 №961», приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 27.07.2023 № 702 «О внесении изменений в приказ минобразования Ростовской области от 29.10.2021 №961», письмом Министерства просвещения РФ от 30.08.2021г. № АБ-1389/05, Уставом колледжа по форме, регламентированной стандартом системы менеджмента качества СТ.РКВТ-01 «Управление документированной информацией,

1.4 Положение подлежит исполнению всеми заинтересованными должностными лицами колледжа.

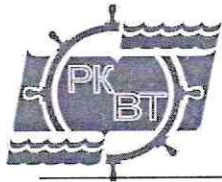
2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем документе использованы ссылки на следующие документы:

- Трудовой кодекс РФ
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013



- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р
- Областной закон от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»
- Постановление Правительства РО от 25.10.2021 N 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области»
- Приказ 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».
- Приказ Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений».
- Приказ Минобразования Ростовской области от 09.06.2023 № 552 «О внесении изменений в приказ Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 №961»
- Приказ Минобразования Ростовской области от 27.07.2023 № 702 «О внесении изменений в приказ Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 №961»
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
- Постановление Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области»
- Постановление правительства Ростовской области от 28.12.2017 № 909 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области»
- Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного



руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)»;

- письмо Министерства просвещения РФ от 30.08.2021г. № АБ-1389/05
- Постановление Правительства Ростовской области от 27.06.2022 № 552 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области»;

Постановление Правительства Ростовской области от 25.06.2023 № 470 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области»;

Постановление Правительства Ростовской области от 25.09.2023 № 681 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886»;

- Постановление Правительства Ростовской области от 01.07.2024 № 420 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области»;
- Постановление Правительства Ростовской области от 12.11.2024 № 1 «О внесении изменения в постановление Правительства Ростовской области от 01.07.2024 №420»;
- Устав колледжа;

СТ.РКВТ-01 Система менеджмента качества. Управление документированной информацией;

П.РКВТ-18 Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения

П.РКВТ-79 Положение о наставничестве

П.РКВТ-100 Положение о порядке оказания материальной помощи работникам колледжа

3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

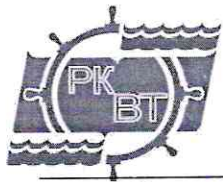
3.1 Термины и определения

В настоящем документе использованы следующие термины:

- **оплата труда** - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем - ГБПОУ РО «РКВТ» - выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, договорами (контрактами).

- **должностной оклад** - это фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение им должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц (час).

3.2 Обозначения и сокращения



В настоящем документе используются следующие обозначения и сокращения:

ГБПОУ РО «РКВТ», колледж, учреждение – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»

Министерство - Министерство общего и профессионального образования Ростовской области»

ФОТ – фонд оплаты труда

ЕКС - Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих

ПКГ – профессиональная квалификационная группа

ТК – Трудовой кодекс РФ

РО – Ростовская область

СМК – система менеджмента качества.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» определяет порядок формирования системы оплаты труда работников колледжа.

4.2 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.

4.3 Система оплаты труда работников колледжа, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

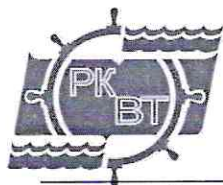
4.3.1 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.3.2 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.

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

- 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;
- разовые выплаты.

4.3.4 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.

4.4 Определение размеров заработной платы работника колледжа осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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

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

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

4.6.1 При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

4.7 Настоящее положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим положением.

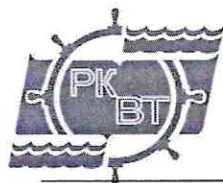
4.8 Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на премирование работников колледжа, выплаты компенсационного, стимулирующего характера. Заработная плата педагогических работников колледжа с целью реализации дополнительного образования и профессионального обучения включает в себя оплату за стоимость часа, которая определяется приказом директора (в зависимости от наполняемости группы и экономической выгоды).

4.9 Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

4.10 Порядок формирования фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется министерством.

4.11. К административно-управленческому персоналу колледжа относятся:

- руководитель учреждения (директор);
- заместитель руководителя учреждения (заместитель директора);
- руководитель центра информационных технологий;
- главный бухгалтер;
- начальник отдела;
- заведующий отделением;



- заведующий библиотекой;
- заведующий канцелярией;
- заведующий хозяйством;
- заведующий лабораторией;
- заведующий учебной частью.

5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1 В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «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.

5.2 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.

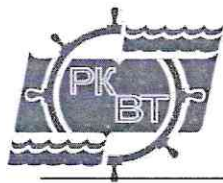
5.2.1 Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой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

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

5.3 Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

5.3.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

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



5.3.3 Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице 1.

Таблица 1

**Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

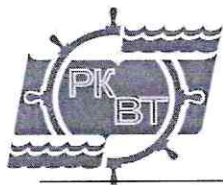
Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части	8774
2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	10141

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице 2.

Таблица 2

**Минимальные размеры
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; социальный педагог;	14562
3-й квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	15272
4-й квалификационный уровень	преподаватель **; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор	16022



Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице 3.

Таблица 3

**Минимальные размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
по должностям руководителей структурных подразделений**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2-й квалификационный уровень	заведующий учебной частью, заведующий лабораторией технических средств обучения и информационных технологий, начальник методического отдела, начальник отдела практики и конвенционной подготовки, заведующий отделением профессионального обучения, начальник учебного отдела, руководитель центра информационных технологий в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	15678

5.3.4 Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и 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».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице 4.

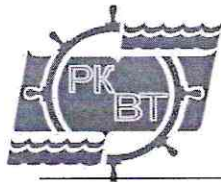


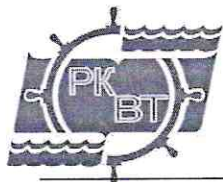
Таблица 4

**Минимальные размеры должностных окладов
по ПКГ общепрофессиональных должностей специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень (делопроизводитель)	5849
	2-й квалификационный уровень (старший архивариус)	6132
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень (секретарь руководителя, техник, техник-лаборант)	6438
	2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством, заведующий канцелярией)	6762
	4-й квалификационный уровень (ведущий художник)	7437
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень (бухгалтер, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по защите информации)	7437
	2-й квалификационный уровень	7805
	3-й квалификационный уровень	8193
	4-й квалификационный уровень (ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер-программист (программист), ведущий бухгалтер, ведущий экономист отдела материально-технического снабжения)	8600
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей (начальник отдела материально-технического снабжения)	9956

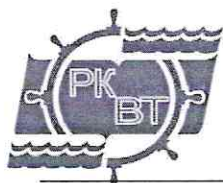
5.3.5 Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице 5.



**Минимальные размеры ставок
заработной платы по профессиональным
квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд (гардеробщик, дворник, уборщик производственных и служебных помещений (1 разряд)	4809
	2-й квалификационный разряд (кастелянша (2 разряд), уборщик производственных и служебных помещений (2 разряд) электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5088
	3-й квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту)	5386
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) старший кладовщик	5088
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд (водитель автомобиля)	5718
	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд	6396
	7-й квалификационный разряд	6762
	3-й квалификационный уровень	7160
	4-й квалификационный уровень	7676



Примечание к таблице № 5.

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

5.3.6 Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице 6.

Таблица 6

**Минимальные размеры
должностных окладов по должностям руководителей
структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим
в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации**

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой	
в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	9956
специалист по охране труда	7437
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями	16022

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. В колледже устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

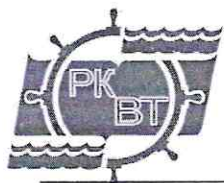
6.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 7.6 раздела 7 настоящего положения.

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

6.2.1. 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 не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.



6.2.2. 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.

6.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3.1. 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.

6.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

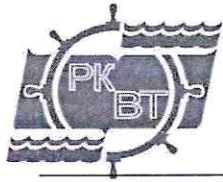
работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере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

6.3.4. 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).



6.4. В соответствии с Правилами предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 7 июля 2021 г. № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей.

6.4.1 При введении выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 тысяч рублей сохраняются ранее установленные выплаты за осуществление руководства группой.

6.4.2 В целях осуществления учета и отчетности по выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, направляемого из средств федерального бюджета, и средств от приносящей доход деятельности организуется раздельное начисление и выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство получателям (т.е. педагогическим работникам) путем формирования таких выплат в отдельную ведомость.

6.4.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы за фактически отработанное в календарном месяце время с учетом требований регламента формирования финансовых документов по субсидиям на иные цели для бюджетных учреждений в АЦК-финансы.

6.4.4. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

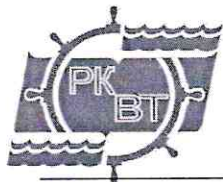
6.4.5. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)», относятся к выплатам компенсационного характера.

6.4.6. Пять тысяч рублей – размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, но не более 2 (двух) выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах.

6.4.7. Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) производится пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.4.8. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

6.4.9. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом



ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство) за фактически отработанное время с учетом фактического наличия учебных групп.

6.4.10. 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 группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

6.4.11. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Ростовской области за счет средств федерального бюджета и за группы сформированные за счет средств от приносящей доход деятельности на равных условиях.

6.4.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

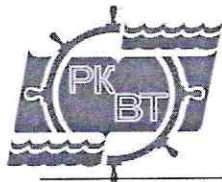
- а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления порядка заработной платы» (с изменениями и дополнениями);

ж) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 ФЗ от 29 декабря 2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями).

6.5 В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.05.2024 № 717 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, бюджетам г.Байконур и федеральной территории «Сириус» на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, г.Байконура и федеральной территории «Сириус», муниципальных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций.



6.5.1 Ежемесячное денежное вознаграждение за советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается работнику одновременно с выплатой заработной платы;
б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями);

ж) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 ФЗ от 29 декабря 2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями).

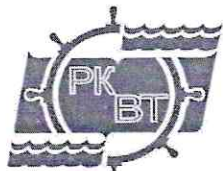
6.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

6.7. 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 7.

Таблица 7

**Размеры доплаты
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.	Преподаватели и мастера производственного обучения профессиональных образовательных учреждений – за руководство группой	до 30
2	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10



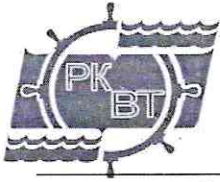
3	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
4	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
5	Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
6	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
7	Преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
8	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
9	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечания к таблице № 7.

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, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление 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 (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктам 1-2 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.

3. Перечень иных предметов, по которым преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 2 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за руководство группой в колледже устанавливается 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 за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (учебными мастерскими 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.

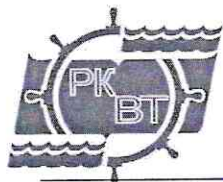
6. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих 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. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 3 – 10 таблицы №8, в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

9. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего



объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

10. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам устанавливаются в соответствии с таблицей 8.

Таблица 8

**Размеры доплаты за работу
в особых условиях труда работникам учреждения**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, и в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения: руководитель учреждения, заместители руководителя работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	 до 15 до 15 до 20

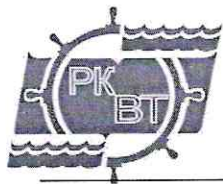
Примечания к таблице № 8.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда 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 работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.



7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1 В колледже установлены 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.

7.2 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.

7.3 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.

7.4 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

7.4.1 Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются согласно положению П.РКВТ-18 «Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения».

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

7.5 Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам колледжа, в том числе руководителю, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

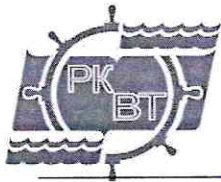
- директору – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, в соответствии с критериями, приведенными в Приложениях 1,2,3.

Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором колледжа, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору колледжа в соответствии с критериями, приведенными в приложении № 4. Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и назначается приказом директора.

Расчет, распределение и установление размера надбавки за качество определяется в соответствии с критериями оценки, количественными показателями трудовой деятельности, эффективностью деятельности каждого сотрудника колледжа.

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

Организация расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки за качество сотрудникам колледжа в соответствии с критериями оценки, рассчитывается количество оценочных баллов, набранных за расчетный период по оценочным листам:



директор колледжа:

- заместители директора, главный бухгалтер, руководитель центра информационных технологий, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам, секретарь руководителя, ведущий инженер-программист (программист).

заместители директора, главный бухгалтер и руководители структурных подразделений:

- заведующий хозяйством, старший кладовщик, старший архивариус, заведующий канцелярией, начальник учебного отдела, начальник методического отдела, заведующий учебной частью, заведующий лабораторией технических средств обучения и информационных технологий, начальник отдела практики и конвенционной подготовки, начальник отдела материально-технического снабжения, заведующий отделением профессионального обучения, техник, специалист по комплексной безопасности, специалист по охране труда, специалист по защите информации, ведущий художник, делопроизводитель, ведущий бухгалтер, бухгалтер, секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, ведущий экономист отдела материально-технического снабжения, техник-лаборант, водитель автомобиля, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, инженер-электроник, уборщик производственных помещений.

Заполненные оценочные листы заместители директора, главный бухгалтер и руководители структурных подразделений утверждают, передают в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера и отдают сотрудникам для ознакомления (подпись).

Комиссия производит расчет надбавки за качество, составляет и утверждает протокол с указанием количества баллов и размера надбавки по каждому работнику.

7.5.1 На основании протокола комиссии издается приказ по колледжу.

7.5.2 Установленные стимулирующие выплаты производятся ежемесячно при условии:

- наличия достаточности средств в утвержденном фонде оплаты труда для осуществления всех выплат работникам колледжа в объемах, установленных настоящим положением, включая выплаты стимулирующего характера и соблюдение кратности доходов (3,5) для заместителей директора и главного бухгалтера колледжа.

- при дефиците фонда оплаты и (или) превышения предельной кратности доходов для заместителей директора и главного бухгалтера сокращать начисления по выплате стимулирующего характера работникам колледжа до размера (вплоть до 0), обеспечивающего выполнение подпункта 4.5 настоящего положения;

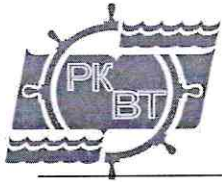
- не осуществлять начисления выплаты стимулирующего характера работникам колледжа при наличии дисциплинарного взыскания.

7.6 Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы.

7.7 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 N 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 организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей 9.

Таблица 9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

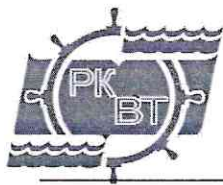
№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, при 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	до 10
	от 5 до 10 лет	до 15
	от 10 до 15 лет	до 20
	свыше 15 лет	до 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 колледже, или со дня представления работником необходимых документов.

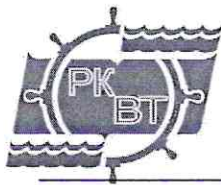
7.8 Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) в целях поощрения за результаты труда по решению директора колледжа в соответствии с пунктом 4.7 и 4.8. настоящим положением. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

7.8.1 Показатели для премирования работников колледжа:

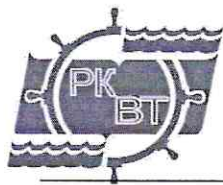
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее;
- участие в федеральных и региональных программах;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;



- 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;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.
- участие в работе приемной комиссии;
- участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- участие в торгах, электронных аукционах, открытых конкурсах;
- обеспечение непрерывного образовательного процесса дополнительного профессионального образования в течение календарного года;
- напряженность и интенсивность труда по обеспечению учебного процесса;
- своевременное составление и предоставление установленной отчетности;
- подготовка экономических расчётов по заработной плате и другим статьям финансово-хозяйственной деятельности;
- своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации - журналов, оборотных ведомостей и других регистров бухгалтерской отчетности;
- своевременное и качественное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
- освоение, внедрение и использование в работе программного обеспечения 1С-бухгалтерия, электронного документооборота с Минобразованием РО, Росстатом, налоговой службой.
- освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учёта и электронного документооборота;
- ведение учета по внебюджетной деятельности - договора, оплата за обучение;
- перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы;
- соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, повышение профессиональной квалификации, участие в семинарах, изучение инструкций, нормативных документов, изменений в законодательстве;
- разработка новых программ, нормативной документации, положений;
- укомплектованность кадрами, их качественный состав;
- качественное ведение кадровой документации, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением сотрудников;
- своевременная подготовка и сдача установленной отчетной документации по кадрам;
- сложность, напряженность и интенсивность труда;
- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- за многолетний и добросовестный труд;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- за подготовку необходимой документации для проведения аттестации рабочих мест;
- за подготовку документов, необходимых для повышения квалификации сотрудников;
- освоение и использование в работе программного обеспечения 1С-Зарплата и кадры бюджетного учреждения;
- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных, архивном учете и делопроизводстве;
- за высокое качество обеспечения санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности - отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- за высокое качество подготовки колледжа к новому учебному году;



- за сложность и напряженность работ по подготовке зданий к началу учебного года;
- умение организовать труд подчиненных и обеспечить эффективное руководство в неординарных ситуациях;
- своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ;
- оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по ремонту зданий;
- обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря;
- эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.;
- своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб;
- своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов;
- эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных;
- соблюдение техники безопасности в колледже;
- высокая читательская активность студентов колледжа;
- увеличение числа посетителей библиотеки, обслуживание высокого качества;
- за систематическую деятельность, направленную на сохранение, пополнение и развитие книжного фонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- оформление тематических выставок;
- оформление читального зала библиотеки;
- выполнение плана работы библиотекаря;
- участие в районных и зональных мероприятиях;
- участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж;
- подготовка оборудования к лабораторным и практическим работам;
- организация ремонтных работ оборудования;
- своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку оборудования (комплектующих);
- своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов;
- внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс;
- обучение преподавателей и сотрудников колледжа работе с информационными технологиями;
- внедрение современного программного обеспечения в образовательный процесс;
- обеспечение бесперебойного функционирования программно-технических средств и локальной сети образовательного учреждения;
- работа, связанная с обеспечением защиты информации на основе специализированных программных продуктов и разработанных методик;
- анализ, выявление и устранение (в пределах полномочий) причины аварийных ситуаций в работе программно-технических средств и локальной сети образовательного учреждения;
- контроль соблюдения сотрудниками, студентами и учащимися правил эксплуатации программно-технических средств, локальной сети образовательного учреждения, правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- организация работы по восстановлению работоспособности программно-технических средств, в гарантийный и послегарантийный периоды;
- разработка предложений по выбору, приобретению и внедрению технических средств, системного и прикладного программного обеспечения;



- организация проверки качества каналов связи и осуществление мер для их поддержания на высоком уровне;
- проведение работ по модернизации локальной сети колледжа;
- регистрация и проведение работ на торговых площадках;
- внедрение информационных технологий в образовательный процесс;
- работы, связанные с обеспечением защиты информации на основе специализированных программных продуктов;
- участие в инвентаризации вычислительной техники;
- поддержание и обновление информации на сайте колледжа;
- техническое обеспечение мероприятий, проводимых на территории колледжа;
- создание видеороликов для проведения мероприятий, выставок, профориентационной работы;
- в связи с юбилейными датами колледжа;
- за наставничество (согласно положению П.РКВТ- 79)
- в связи с юбилейными датами сотрудников (55-летием, 60-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет), выходом на пенсию.

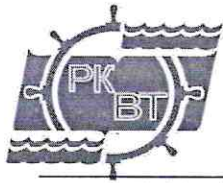
Для обслуживающего персонала:

- проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений;
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ;
- своевременное качественное обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации;
- оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций;
- за увеличение объема выполненных работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- обеспечение исправного, технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки работников и студентов колледжа;
- отсутствие ДТП, замечаний;
- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа;
- обеспечение санитарного состояния служебных помещений;
- применение передовых методов труда;
- высококачественное выполнение работы;
- участие в текущем и капитальном ремонте колледжа;
- сложность, напряженность и интенсивность труда;
- за многолетний и добросовестный труд.

7.9 Премирование директора колледжа производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности колледжа. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора колледжа.

7.10 Работники колледжа не премируются по следующим причинам:

- наличие применения мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной защиты, требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно- распорядительных документов колледжа;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения.



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

7.12 Премияльные выплаты устанавливаются и выплачиваются в пределах планового фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и имеющихся внебюджетных источников финансирования и верхним пределом не ограничивается. Премирование директора колледжа за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения комиссии Минобразования, утвержденного приказом Минобразования.

7.13 При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа не осуществляется.

7.14 С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала колледжа, 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.

7.15 Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения 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:

- 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 министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

- Мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения:

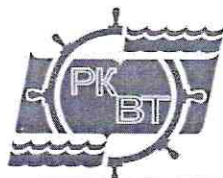
при обучении по профессиям технического профиля – от 40 до 60 процентов;

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается на основании приказа руководителя учреждения при наличии квалификационного разряда не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются директором колледжа в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

- 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).

- Надбавка руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру; работникам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, (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 %

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.

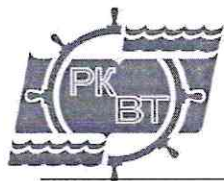
7.16 Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

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) и составляет в соответствии с таблицей 10:

Таблица 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н,	
	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"	до 30
	при наличии почетного звания "заслуженный"	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 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.

7.17 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 устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

7.1.8 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).

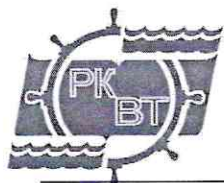
7.18.1 Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к должностям педагогических работников.

7.18.2 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.

7.19 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.

8. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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



8.2 Установление должностных окладов руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру в следующем порядке:

8.2.1 Размер должностного оклада руководителя колледжа устанавливаются на основе отнесения колледжа в зависимости от группы по оплате труда руководителей, которая производится по результатам оценки сложности руководства колледжа, 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.

Таблица 11

**Размеры должностных окладов руководителей учреждений
(кроме учреждений дополнительного профессионального образования)**

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	27774

8.2.2 Должностные оклады заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера.

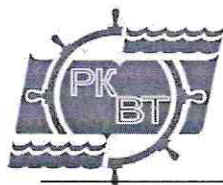
8.3 Условия оплаты труда руководящих работников, включая размеры должностных окладов, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

8.4 Руководителю колледжа выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 3.5-3.6 в порядке установленного приказом Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений».

Таблица 12

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

№ п/п	Перечень учреждений и видов работ	Размер доплаты (проценты)
1	2	3
1.	В государственных бюджетных учреждениях:	
1.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15



8.4.1 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего положения.

8.5 Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

8.6 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 4 пунктами 4.2 – 4.10 в порядке, установленном приказом Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений».

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с руководителем учреждения, заместителями руководителя и главным бухгалтером.

8.7 Надбавка за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается приказом Минобразования Ростовской области.

8.8 Начисление надбавки за качество выполняемых работ руководителю колледжа, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется бухгалтерией колледжа на основании приказа руководителя колледжа при соблюдении условий, указанных в пункте 4.3. настоящего Положения.

При недостаточности фонда оплаты труда и (или) превышении предельного соотношения заработной платы руководителя и работников колледжа приказом руководителя колледжа приостанавливается начисление надбавки за качество выполняемых работ всем руководящим работникам до тех пор, пока колледжем не будут приняты необходимые меры по увеличению планового фонда оплаты труда, обеспечению соблюдению предельного соотношения заработной платы руководителей и работников колледжа.

Порядок осуществления контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников колледжа, а также ежемесячного расчета размера начисляемой надбавки за качество выполняемых работ устанавливается руководителем колледжа.

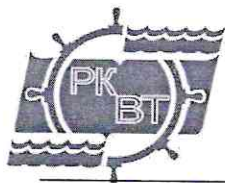
8.9 При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты руководителю колледжа не начисляются за месяц, в котором к нему было применено дисциплинарное взыскание.

При наличии дисциплинарного взыскания приказом руководителя учреждения начисление надбавки за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы не осуществляется руководящим работникам колледжа, имеющим дисциплинарное взыскание, за месяц, в котором к ним было применено дисциплинарное взыскание.

8.10 Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

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

- от 5 до 10 лет — 10 процентов,
- от 10 до 15 лет — 15 процентов,



- свыше 15 лет — 20 процентов.

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

8.11 В целях поощрения за результаты труда руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы.

8.12 Премии могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности государственного бюджетного учреждения.

Объем средств, направляемых на премирование работников, в том числе руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется учреждением при формировании фонда оплаты труда в соответствии с приказом министерства от 14.02.2018 № 90 «Об утверждении порядка формирования фонда оплаты труда работников учреждений, подведомственных Минобразованию Ростовской области».

8.13 За счет средств областного бюджета премирование руководителей учреждений осуществляется на основании приказа Минобразования Ростовской области по итогам работы за календарный год (далее – годовая премия).

8.14 По решению Минобразования Ростовской области в отдельных случаях руководителю учреждения может быть выплачена премия за иной период работы при достижении высоких показателей в деятельности учреждения, обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов в сфере образования (далее – разовая премия). Выплата разовой премии может быть приурочена к профессиональному празднику, юбилейной дате, иному значимому событию в жизни учреждения или руководителя.

Размер разовой премии руководителю учреждения может составлять до двух должностных окладов.

Годовая премия руководителю учреждения может составлять до четырех должностных окладов. В порядке исключения при достижении наиболее высоких показателей в отчетном периоде, премия может быть выплачена в большем размере.

Конкретный размер премии руководителю учреждения определяется в зависимости от показателей эффективности деятельности учреждения, наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда и с учетом безусловного соблюдения предельного соотношения заработной платы.

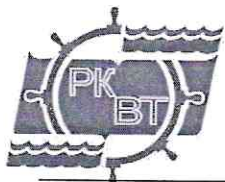
Премирование руководителя учреждения за счет средств областного бюджета и за счет внебюджетных средств осуществляется в соответствии с разделом 4 пункта 4.7 приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений»

8.15 Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

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

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

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук. Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя учреждения определяется министерством. Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по



занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

8.16 Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, 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, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в следующих размерах:

- при наличии почетного звания «народный» - 25 процентов от должностного оклада;
- при наличии почетного звания «заслуженный» - 15 процентов от должностного оклада;
- при наличии ведомственной награды – 10 процентов от должностного оклада.

При присуждении почетного звания, ведомственного почетного звания надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой.

При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

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

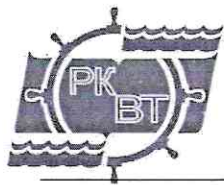
8.17 Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается министерством при определении условий оплаты труда. Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется руководителем учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом.

9. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем колледжа, определяется министерством, заместителями руководителя, главному бухгалтеру – руководителем колледжа, 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).



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

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

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

Порядок получения разрешения руководителю на осуществление педагогической (преподавательской) работы в учреждении определяется разделом 5 пунктом 5.1.2, приказом Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений».

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

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

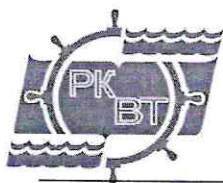
9.2.1. Руководителю колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников колледжа согласно таблице 13.

Таблица 13

**РАЗМЕРЫ
предельного соотношения
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения заработной платы
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

9.2.2. Размер предельного соотношения заработной платы руководителю колледжа устанавливается приказом министерства ежегодно на календарный год.



9.2.3. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы устанавливается приказом руководителя колледжа путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю колледжа, на 0,5.

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

9.2.5. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя колледжа, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников колледжа. 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».

9.2.6. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель колледжа.

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

9.3. Министерством принимается решение о выплате компенсации за неиспользованный отпуск руководителю колледжа с учетом безусловного соблюдения предельного соотношения заработной платы по форме приложения № 7 к приказу Минобрнауки Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений», предоставляемой колледжем к заявлению руководителя о выплате компенсации, проверенной и завизированной планово-экономическим отделом.

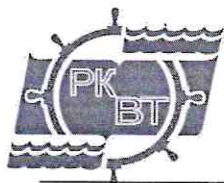
10. ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

10.1. 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.

10.2. 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, установленных приказом Минобрнауки России № 1601.

10.3. 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.

10.4. 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10.5. 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".

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.

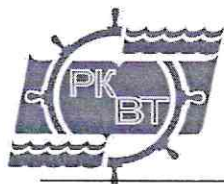
Работники, профессиональных образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка), в группах, которая не считается совместительством.

10.6. 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.

10.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей учреждений и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и 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 1 ставку заработной платы.

10.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

10.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России N 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России N 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов



педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

10.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с выплатами компенсационного и стимулирующего характера, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

10.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

10.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений.

10.9.1. Преподавателям профессиональных образовательных учреждений до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с пунктом 6 настоящего положения, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

10.9.2. Преподавателю, поступившему на работу по срочному трудовому договору в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 10.10.2 пункта 10.10 настоящего раздела, 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. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года по совместительству, размер заработной платы определяется на основании поданной справки в конце месяца о фактически вычитанных часах в текущем месяце.

До начала учебного года преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

10.9.3. 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.

10.9.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 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.

10.9.5. В образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, изменения в течение



учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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.

10.9.6. 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, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

10.9.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам 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.

10.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, преподавателей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- 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;

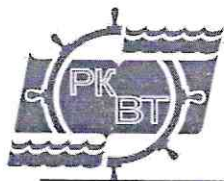
- за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями профессиональных образовательных учреждений;

- за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям профессиональных образовательных учреждений, поступившим на работу в течение учебного года;

- за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки 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.

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

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, преподавателей, 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).

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

10.11. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, и 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.

11. РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

11.1 Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

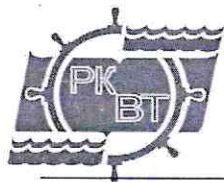
- руководителю – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

- работникам – руководителем колледжа в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

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 учреждения 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 самостоятельно.

11.2 Порядок оказания материальной помощи сотрудникам колледжа регламентирован Положением П.РКВТ-100.



Приложение 1

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Руководители структурных подразделений»)

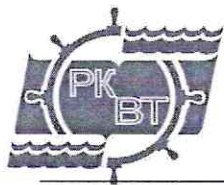
№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-2
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-2
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-2
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Должности, относящиеся к категории персонала «Руководители структурных подразделений»

1. Заведующий хозяйством
2. Заведующий канцелярией
3. Руководитель центра информационных технологий
4. Начальник учебного отдела
5. Заведующий учебной частью
6. Заведующий библиотекой
7. Заведующий лабораторией технических средств обучения и информационных технологий
8. Начальник методического отдела
9. Начальник отдела практики и конвенционной подготовки
10. Начальник отдела материально-технического снабжения
11. Заведующий отделением профессионального обучения



Продолжение приложения 1

УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. руководителя колледжа

« ____ » _____ 20__ г.

Оценочный лист
для начисления надбавки за качество выполняемых работ

Ф.И.О., должность сотрудника колледжа

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ
(категория персонала «Руководители структурных подразделений»)**

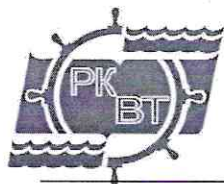
№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Руководители структурных подразделений»)	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-2	
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1	
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1	
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3	
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-2	
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2	
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3	
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-2	
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2	
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2	
11.	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 2

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Специалисты» и «Служащие»)

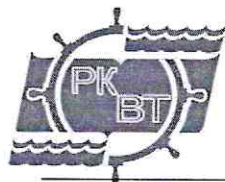
№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-2
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2
3.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а так же работ, требующих повышенного внимания	0-2
4.	Своевременная подготовка отчетности	0-2
5.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2
6.	Соблюдение исполнительской дисциплины	0-2
7.	Самоорганизация	0-2
8.	Отсутствие нареканий со стороны непосредственного руководителя	0-2
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Должности, относящиеся к категории персонала «специалисты» и «служащие»

1. Ведущий юристконсульт
2. Ведущий специалист по кадрам
3. Старший кладовщик
4. Старший архивариус
5. Специалист по кадрам
6. Секретарь руководителя
7. Инженер-электроник (электроник)
8. Ведущий инженер-программист (программист)
9. Техник
10. Специалист по охране труда
11. Ведущий художник
12. Делопроизводитель
13. Ведущий бухгалтер
14. Бухгалтер
15. Секретарь учебной части
16. Диспетчер образовательного учреждения
17. Ведущий экономист отдела материально-технического снабжения
18. Техник-лаборант
19. Специалист по защите информации



Продолжение приложения 2
УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. руководителя колледжа

« ____ » _____ 20 ____ г.

Оценочный лист
для начисления надбавки за качество выполняемых работ

Фамилия И.О., должность сотрудника колледжа

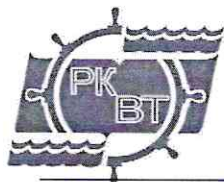
№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Специалисты» и «Служащие»)	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-2	
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-2	
3.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-2	
4.	Своевременная подготовка отчетности	0-2	
5.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2	
6.	Соблюдение исполнительской дисциплины	0-2	
7.	Самоорганизация	0-2	
8.	Отсутствие нареканий со стороны непосредственного руководителя	0-2	
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2	
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2	
	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 3

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Общепрофессиональные профессии рабочих»)

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-2
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-2
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-2
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Должности, относящиеся к категории персонала «Общепрофессиональные профессии рабочих»

1. Водитель автомобиля
2. Дворник
3. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
4. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования



Продолжение приложения 3

УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. руководителя структур. подразделения

«_____» _____ 20__ г.

**Оценочный лист
для начисления надбавка за качество выполняемых работ**

Фамилия И.О., наименование должности сотрудника колледжа

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Общепрофессиональные профессии рабочих»)

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Общепрофессиональные профессии рабочих»)	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-2	
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1	
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1	
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3	
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-2	
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2	
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3	
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-2	
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2	
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2	
11.	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 4

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ главного бухгалтера

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-1
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-1
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-1
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-1
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-1
11.	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1
12.	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения по направлению своей деятельности	0-1
13.	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
14.	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1
15.	Полное освоение средств целевых субсидий	0-1
16.	Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности; задолженности по выплате заработной платы работникам	0-1
17.	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	0-2
18.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников	0-1
19.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников	0-1
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.



Продолжение приложения 4
УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. директора колледжа

«_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист
для начисления надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-1	
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1	
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1	
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1	
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1	
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-1	
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1	
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-1	
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-1	
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-1	
11	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1	
12	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
13	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
14	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1	
15	Полное освоение средств целевых субсидий	0-1	
16	Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности; задолженности по выплате заработной платы работникам	0-1	
17	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	0-2	



18	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников	0-1	
19	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников	0-1	
	ИТОГО	20	

Фамилия И.О., должность сотрудника колледжа

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ для главного бухгалтера

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 5

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Заместители руководителя») для заместителя директора по комплексной безопасности и административно-хозяйственной работе

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-1
2.	Разработка локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.)	0-1
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-1
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1
8.	Обеспечение требований законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных, Правил обработки персональных данных и других нормативных документов колледжа в области обработки и защиты персональных данных	0-1
9.	Планирование и организация проведения текущих и капитальных ремонтов зданий, систем водоснабжения, теплоснабжения и других сооружений колледжа	0-1
10.	Обеспечение выполнения мероприятий по комплексной безопасности и антитеррористической защищенности обучающихся и работников колледжа в ходе учебного процесса, эксплуатации учебно-лабораторного оборудования, производства различного вида работ и в местах проведения массовых мероприятий с участием обучающихся и работников колледжа	0-1
11.	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1
12.	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
13.	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
14.	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1
15.	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев, отсутствие замечаний по контрольно-пропускному режиму в колледже.	0-1
16.	Обеспечение работы по инновационной деятельности, направленной на	0-1



	совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов	
17	Разработка программ и планов развития колледжа в области комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов и контроль их реализации	0-1
18	Разработка и актуализация в соответствии с действующим законодательством РФ паспорта безопасности колледжа	0-1
19	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности	0-1
20	Проведение мероприятий по созданию условий, направленных на соблюдение обучающимися и работниками колледжа требований пожарной безопасности и поддержанию противопожарного режима, а также по оснащению колледжа средствами антитеррористической защиты	0-1
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.



Продолжение приложения 5
УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. директора колледжа

«_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист
для начисления надбавки за качество выполняемых работ
заместитель директора по комплексной безопасности и
административно-хозяйственной работе

Фамилия И.О., должность сотрудника колледжа

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество
выполняемых работ для заместителя директора по комплексной безопасности и
административно-хозяйственной работе**

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Заместители руководителя»)	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-1	
2.	Разработка локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции (антикоррупционной политики, кодекса этики и служебного поведения работников и т.д.)	0-1	
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1	
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1	
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1	
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-1	
7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1	
8.	Обеспечение требований законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных, Правил обработки персональных данных и других нормативных документов колледжа в области обработки и защиты персональных данных	0-1	
9.	Планирование и организация проведения текущих и капитальных ремонтов зданий, систем водоснабжения, теплоснабжения и других сооружений колледжа	0-1	
10.	Обеспечение выполнения мероприятий по комплексной безопасности и антитеррористической защищенности обучающихся и работников колледжа в ходе учебного процесса, эксплуатации учебно-лабораторного оборудования, производства различного вида работ и в	0-1	



	местах проведения массовых мероприятий с участием обучающихся и работников колледжа		
11	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1	
12	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
13	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
14	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1	
15	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев, отсутствие замечаний по контрольно-пропускному режиму в колледже.	0-1	
16	Обеспечение работы по инновационной деятельности, направленной на совершенствование учебно-методического и материально-технического обеспечения системы комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов	0-1	
17	Разработка программ и планов развития колледжа в области комплексной безопасности, антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов и контроль их реализации	0-1	
18	Разработка и актуализация в соответствии с действующим законодательством РФ паспорта безопасности колледжа	0-1	
19	Обеспечение подготовки и проведения учений, тренировок, защите от чрезвычайных (кризисных) ситуаций и пожарной безопасности	0-1	
20	Проведение мероприятий по созданию условий, направленных на соблюдение обучающимися и работниками колледжа требований пожарной безопасности и поддержанию противопожарного режима, а также по оснащению колледжа средствами антитеррористической защиты	0-1	
	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 6

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Заместители руководителя») для заместителя директора по учебно-воспитательной работе и социальным вопросам

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-1
2	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
3	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1
4	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1
5	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1
6	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-1
7	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
8	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
9	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1
10	Реализация модели наставничества	0-1
11	Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня	0-1
12	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы) в общей численности обучающихся очной формы обучения	0-1
13	Доля обучающихся от общего числа обучающихся очной формы обучения, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность	0-1
14	Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений социальной направленности (молодежные театры, студенческие отряды и другие), в общей численности обучающихся очной формы обучения	0-1
15	Доля студентов, принявших участие в сдаче норм ГТО в отчетном году, в общей численности студентов очной формы обучения	0-1
16	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся организаций, которые должны принимать участие в данном тестировании согласно нормативным документам	0-1
17	Количество правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в расчете на 1000 человек	0-1
18	Количество обучающихся, состоящих на учете в ПДН ОВД, КДНиЗП в расчете на 1000 человек	0-1
19	Доля обучающихся – участников проектов «Россия - страна возможностей» от общего количества обучающихся очной формы обучения	0-1
20	Обеспечение социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения	0-1



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»
П.РКВТ-08 (с извещением об изменении (переиздании) №16)

54/68

	родителей, лиц из их числа, обучающихся в профессиональном образовательном учреждении	
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.



**Продолжение приложения 6
УТВЕРЖДАЮ**

Фамилия И.О. директора колледжа

«_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист

для начисления надбавки за качество выполняемых работ

**заместитель директора по учебно-воспитательной работе и социальным
вопросам**

Фамилия И.О., должность сотрудника колледжа

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество
выполняемых работ для заместителя директора по учебно-
производственной работе**

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Заместители руководителя»)	Оценоч- ные баллы	Баллы со- трудника
1.	Инициативность в работе	0-1	
2.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1	
3.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1	
4.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1	
5.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1	
6.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-1	
7.	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
8.	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
9.	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1	
10.	Реализация модели наставничества	0-1	
11.	Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня	0-1	
12.	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы) в общей численности обучающихся очной формы обучения	0-1	



13	Доля обучающихся от общего числа обучающихся очной формы обучения, вовлеченных в добровольческую (волонтерскую) деятельность	0-1	
14	Доля обучающихся, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений социальной направленности (молодежные театры, студенческие отряды и другие), в общей численности обучающихся очной формы обучения	0-1	
15	Доля студентов, принявших участие в сдаче норм ГТО в отчетном году, в общей численности студентов очной формы обучения	0-1	
16	Доля обучающихся, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ, в общей численности обучающихся организаций, которые должны принимать участие в данном тестировании согласно нормативным документам	0-1	
17	Количество правонарушений, совершенных несовершеннолетними обучающимися в расчете на 1000 человек	0-1	
18	Количество обучающихся, состоящих на учете в ПДН ОВД, КДНиЗП в расчете на 1000 человек	0-1	
19	Доля обучающихся – участников проектов «Россия - страна возможностей» от общего количества обучающихся очной формы обучения	0-1	
20	Обеспечение социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа, обучающихся в профессиональном образовательном учреждении	0-1	
	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 7

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ для заместителя директора по учебно-методической работе

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-1
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1
3	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1
4	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-1
5	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1
6	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1
7	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, о численности обучающихся, являющихся иностранными гражданами, о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности	0-1
8	Наличие полной информации о выданных образовательным учреждением документах об образовании за прошедший учебный год в ФИС ФРДО. Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в РИС «Образование»	0-1
9	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1
10	Выполнение требований международной конвенции ПДНВ в соответствии с учебными планами.	0-1
11	Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня	0-1
12	Реализация программ с использованием собственной образовательной платформы	0-1
13	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	0-1
14	Наличие штатных педагогических работников, не получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов) по стандартам Ворлдскиллс	0-1
15	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	0-1
16	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности штатных педработников	0-1
17	Областной этап конкурса «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования РО»	0-1
18	Региональный чемпионат «Молодые профессионалы»	0-1
19	Количество обучающихся, прошедших промежуточную и государственную итоговую аттестацию с применением механизмов независимой оценки квалификации	0-1
20	Доля обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам	0-1
	ИТОГО	20



Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.



Продолжение приложения 7
УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. директора колледжа

«_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист
для начисления надбавка за качество выполняемых работ
заместитель директора по учебно-методической работе

Ф.И.О., должность сотрудника колледжа

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество
выполняемых работ для заместителя директора по учебно-методической работе**

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Заместители руководителя»)	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-1	
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1	
3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1	
4.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-1	
5.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1	
6.	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1	
7.	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, о численности обучающихся, являющихся иностранными гражданами, о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности	0-1	
8.	Наличие полной информации о выданных образовательным учреждением документах об образовании за прошедший учебный год в ФИС ФРДО. Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в РИС «Образование»	0-1	
9.	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1	
10.	Выполнение требований международной конвенции ПДНВ в соответствии с учебными планами.	0-1	
11.	Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня	0-1	
12.	Реализация программ с использованием собственной образовательной	0-1	



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»
П.РКВТ-08 (с извещением об изменении (переиздании) №16)

60/68

	платформы		
13	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	0-1	
14	Наличие штатных педагогических работников, не получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов) по стандартам Ворлдскиллс	0-1	
15	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	0-1	
16	Доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей численности штатных преподавателей	0-1	
17	Областной этап конкурса «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования РО»	0-1	
18	Региональный чемпионат «Молодые профессионалы»	0-1	
19	Количество обучающихся, прошедших промежуточную и государственную итоговую аттестацию с применением механизмов независимой оценки квалификации	0-1	
20	Доля обучающихся, продемонстрировавших по итогам демонстрационного экзамена уровень, соответствующий национальным или международным стандартам	0-1	
	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



Приложение 8

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ для заместителя директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-1
2	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
3	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1
4	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1
5	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1
6	Организация технического оснащения учебных кабинетов и лабораторий колледжа, разработка перспективных планов их развития	0-1
7	Содействие расширению номенклатуры дополнительных образовательных услуг, развитию внебюджетной деятельности	0-1
8	Организация работы по устройству на работу выпускников	0-1
9	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1
10	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
11	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1
12	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1
13	Реализация модели наставничества	0-1
14	Выполнение требований международной конвенции ПДНВ в практической подготовке курсантов	0-1
15	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	0-1
16	Охват занятого населения в возрасте 25-65 лет программами дополнительного профессионального образования и профессионального обучения	0-1
17	Доля оплачиваемых рабочих мест практики в общей численности обучающихся, проходивших практику	0-1
18	Число обучающихся, получающих дополнительную стипендию за счет средств предприятий – социальных партнеров	0-1
19	Количество студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2020 № 1681	0-1
20	Число базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ	0-1
	ИТОГО	20

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу.

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.



Продолжение приложения 8
УТВЕРЖДАЮ

Фамилия И.О. директора колледжа

«_____» _____ 20__ г.

Оценочный лист
для начисления надбавка за качество выполняемых работ
заместитель директора по учебно-производственной работе

Фамилия И.О., должность сотрудника колледжа

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ для заместителя директора по учебно-производственной работе

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ (категория персонала «Заместители руководителя»)	Оценочные баллы	Баллы сотрудника
1.	Инициативность в работе	0-1	
2.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1	
3.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-1	
4.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-1	
5.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-1	
6.	Организация технического оснащения учебных кабинетов и лабораторий колледжа, разработка перспективных планов их развития	0-1	
7.	Содействие расширению номенклатуры дополнительных образовательных услуг, развитию внебюджетной деятельности	0-1	
8.	Организация работы по устройству на работу выпускников	0-1	
9.	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	0-1	
10.	Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
11.	Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в актуальную информацию и отчеты о деятельности учреждения в части своей компетенции	0-1	
12.	Отсутствие жалоб и обращений от граждан и работников учреждения	0-1	



13	Реализация модели наставничества	0-1	
14	Выполнение требований международной конвенции ПДНВ в практической подготовке курсантов	0-1	
15	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	0-1	
16	Охват занятого населения в возрасте 25-65 лет программами дополнительного профессионального образования и профессионального обучения	0-1	
17	Доля оплачиваемых рабочих мест практики в общей численности обучающихся, проходивших практику	0-1	
18	Число обучающихся, получающих дополнительную стипендию за счет средств предприятий – социальных партнеров	0-1	
19	Количество студентов обучающихся по договорам о целевом обучении в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.10.2020 № 1681	0-1	
20	Число базовых кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку, на базе предприятий (организаций), осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ	0-1	
	ИТОГО	20	

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу

- Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Фамилия И.О. сотрудника колледжа

подпись



ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Количество измененных листов	Количество замененных листов	Количество новых листов	Количество аннулированных листов	Номер извещения об изменении	Подпись	Дата утверждения извещения об изменении	Дата введения изменения
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	14	14	5	нет	Извещение об изменении (переиздании) №1		25.09.2014	25.09.2014
2.	18	18	нет	1	Извещение об изменении (переиздании) №2		24.06.2015	24.06.2015
3.	18	18	21	нет	Извещение об изменении (переиздании) №3		16.01.2017	16.01.2017
4.	39	39	2	нет	Извещение об изменении (переиздании) №4		19.01.2018	19.01.2018
5.	41	41	15	нет	Извещение о переиздании №5		30.10.2020	30.10.2020
6.	46	46	5	нет	Извещение о переиздании №6		30.08.2021	30.08.2021
7.	45	45	нет	1	Извещение о переиздании №7		30.12.2021	30.12.2021
8.	44	44	20	нет	Извещение о переиздании №8		18.10.2022	18.10.2022
9.	64	64	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №9		28.11.2022	01.12.2022
10.	64	64	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №10		26.06.2023	26.06.2023
11.	65	65	1	нет	Извещение об изменении (переиздании) №11		30.08.2023	30.08.2023
12.	65	65	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №12		29.09.2023	29.09.2023
13.	65	65	3	нет	Извещение об изменении (переиздании) №13		13.03.2024	13.03.2024
14.	68	68	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №14		02.09.2024	02.09.2024
15.	68	68	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №15		01.10.2024	01.10.2024
16.	68	68	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №16		12.11.2024	12.10.2024



ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	Наименование должности	Фамилия И.О.	Дата ознакомления	Подпись
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»
П.РКВТ-08 (с извещением об изменении (переиздании) №16)

66/68

24.				
25.				
26.				
27.				
28.				
29.				
30.				
31.				
32.				
33.				
34.				
35.				
36.				
37.				
38.				
39.				
40.				
41.				
42.				
43.				
44.				
45.				
46.				
47.				
48.				



49.				
50.				
51.				
52.				
53.				
54.				
55.				
56.				
57.				
58.				
59.				
60.				
61.				
62.				
63.				
64.				
65.				
66.				
67.				
68.				
69.				
70.				
71.				
72.				
73.				



74.				
75.				
76.				
77.				
78.				
79.				
80.				
81.				
82.				
83.				
84.				
85.				