

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области «Таганрогский колледж морского приборостроения»

## Оплата труда

### ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНОБРАЗОВАНИЮ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

2020 г.

## ПРЕДИСЛОВИЕ

- 1 РАЗРАБОТАНО главным бухгалтером колледжа
- 2 ПРИНЯТО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ Приказом директора ГБПОУ РО «ТКМП»  
от 09.10.2020 г. №48/1-о/д
- 3 ВВЕДЕНО впервые
- 4 Общее количество листов 41

## СОДЕРЖАНИЕ

1 Общие положения	4
2 Порядок установления должностных окладов	4
3 Порядок и условия выплат компенсационного характера	7
4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	10
5 Иные вопросы оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера	18
6 Размеры и порядок выплаты материальной помощи	22

## ПОЛОЖЕНИЕ

Система менеджмента качества

**ОПЛАТА ТРУДА**

Порядок и условия оплаты

введено впервые



### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного ГБПОУ РО «ТКМП», за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – внебюджетные средства).

1.2. 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;

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

размеры и порядок выплаты материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (далее – руководящие работники), включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и постановлением Правительства РО от 06.10.2020 № 46 с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты), настоящим Положением.

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

### 2. Порядок установления должностных окладов

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

2.2. Должностные оклады руководителям ГБПОУ РО «ТКМП» устанавливаются на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в размерах согласно таблице № 1.

Таблица № 1

**РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания I группы по оплате труда руководителей	16056
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания II и III групп по оплате труда руководителей	14599
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей; учреждения социального обслуживания IV группы по оплате труда руководителей	13272

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

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

Таблица № 2

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

№ п/п	Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
3.	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–

2.3.1. Группа по оплате труда руководителей учреждения устанавливается на календарный год в следующем порядке:

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

Профильные отделы министерства в срок до 20 октября:

- рассматривают представленные материалы;
- формируют предложения по отнесению учреждений к группам по оплате труда руководителей в форме сводной таблицы согласно приложению № 2 к настоящему Положению,
- согласовывают сводную таблицу у заместителя министра, курирующего соответствующее направление деятельности, и направляют её в отдел кадровой работы.

Материалы, представленные учреждениями, хранятся в профильных отделах в течение 3-х лет.

Отдел кадровой работы в срок до 1 ноября при необходимости (изменении группы по оплате труда руководителей) обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

2.3.2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) объемных показателей, но не более чем на 2 года.

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

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

Профильный отдел министерства в течение 10 рабочих дней:

- рассматривает представленные материалы;
- формирует предложения по отнесению учреждения к группе по оплате труда руководителей в форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- согласовывает сводную таблицу у заместителя министра, курирующего соответствующее направление деятельности, и направляет её в отдел кадровой работы.

Отдел кадровой работы министерства в течение 10 рабочих дней при необходимости (изменении группы по оплате труда руководителей) обеспечивает

заключение в установленном порядке соглашений (дополнительных соглашений) к трудовым договорам с руководителями учреждений.

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

2.4. Должностные оклады заместителям 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.

### 3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Руководящим работникам ГБПОУ РО «ТКМП» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплаты за работу в особых условиях труда;
- доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.2. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктами 3.3 – 3.4 настоящего Положения в порядке, установленном пунктом 3.5 настоящего Положения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

3.3. Руководителям учреждений доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

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

№ п/п	Перечень учреждений и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании)	15
2.	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	до 20

Примечание к таблице № 3.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада руководителя учреждения.

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

3.3.1. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 2 таблицы № 3, устанавливается при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях на начало текущего календарного года (с 1 сентября 2020 года - на начало текущего учебного года):

- 25 человек и более - 20 процентов;
- от 15 до 24 человек - 15 процентов;
- от 5 до 14 человек - 10 процентов;
- от 1 до 4 человек - 5 процентов.

3.4. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается руководителям учреждения в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

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

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



#### Примечание к таблице № 5.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада руководителя учреждения.

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

3.4.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается на период выполнения соответствующей дополнительной работы.

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

3.4.3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства.

3.4.4. Доплата за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях устанавливается при выполнении указанной работы на основании локального нормативного акта учреждения.

3.4.5. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации устанавливается руководителям учреждений, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в порядке и размерах, установленных министерством.

3.5. Руководителям учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются в следующем порядке:

3.5.1. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктами таблицы № 3 и пунктом 3 таблицы № 5 настоящего Положения, устанавливаются на календарный год в следующем порядке:

3.5.1.1. Руководители учреждения ежегодно до 1 октября (в 2020 году – до 1 декабря) представляют в профильные отделы министерства следующие документы, подтверждающие обоснованность установления данных выплат:

для установления доплаты, предусмотренной пунктом 1 таблицы № 3 – информацию о наличии классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, логопедических классов в общеобразовательных учреждениях в текущем учебном году и численности обучающихся в этих классах;

для установления доплаты, предусмотренной пунктом 2 таблицы № 3 – информацию о численности обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях в текущем учебном году;

для установления доплаты, предусмотренной пунктом 3 таблицы № 4 – заверенную копию действующего локального нормативного акта учреждения о создании комиссии (консилиума, объединения) и ее составе.

#### 3.5.1.2. Профильные отделы до 20 октября (в 2020 году – до 10 декабря):

- рассматривают представленные материалы и формируют предложения об установлении руководителям учреждений на следующий календарный год размеров указанных выплат компенсационного характера в форме сводной таблицы согласно приложению № 3 к настоящему Положению;

- согласовывают сводную таблицу с заместителем министра, курирующим соответствующее направление деятельности, и направляют её в отдел кадровой работы для подготовки проекта приказа об установлении размера выплат компенсационного характера на следующий календарный год;

Материалы, представленные учреждениями, хранятся в профильных отделах в течение 3-х лет.

#### 3.5.1.3. Отдел кадровой работы:

- в срок до 1 ноября (в 2020 году – до 20 декабря):

- обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении руководителям учреждений на следующий календарный год выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 1, 2 таблицы № 3 и пунктами 1, 2 и 3 таблицы № 4 настоящего Положения;

направляет указанный приказ учреждениям;

направляет руководителям учреждения, в котором меняются размеры выплат компенсационного характера, уведомления об изменении с 1 января следующего календарного года (в 2020 году – с 1 марта 2021 года) условий оплаты труда.

- в срок до 31 декабря обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений, по которым меняются размеры выплат компенсационного характера, об изменении с 1 января следующего календарного года (в 2020 году – с 1 марта 2021 года) условий оплаты труда.

3.5.2. Основанием установления выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктами 1, 2 и 4 таблицы № 4 настоящего Положения, является осуществление соответствующей дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, на основании приказов министерства.

## **4. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

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

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- надбавка за специфику работы;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания.

4.2. Руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктами 4.3 – 4.9 настоящего Положения в порядке, установленном настоящим Положением.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждений с учетом требований, установленных настоящим Положением.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада руководителям учреждений устанавливается исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом (далее – оценка деятельности руководителя учреждения).

4.3.1. Руководители учреждений ежегодно в срок до 1 февраля представляют в профильные отделы министерства информацию об оценке деятельности руководителя учреждения и итогов работы возглавляемого им учреждения в целом согласно приложению №3 к настоящему Положению, согласованную со всеми заинтересованными отделами министерства, за отчетный календарный год.

По решению министра на основании представления профильного отдела министерства в отдельных случаях за отчетный период может быть принят иной период работы (квартал, полугодие, период работы с даты назначения на должность руководителя учреждения и др.).

Профильные отделы в течение 5 рабочих дней:

- рассматривают представленные материалы и формируют предложения об установлении размера указанной выплаты в форме сводной таблицы согласно приложению № 5 к настоящему Положению;

- согласовывают сводную таблицу с заместителем министра, курирующим соответствующее направление деятельности, и с заместителем министра, курирующим финансовые вопросы;

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

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

Отдел кадровой работы в течение 5 рабочих дней:

- обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ;

- при необходимости (изменении размера доплаты) обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений.

4.3.2. Вновь назначенным руководителям учреждений надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении трех месяцев работы в должности руководителя учреждения.

По решению министра на основании представления профильного отдела министерства в порядке исключения отдельным назначенным руководителям, имеющим высокие достижения в сфере образования, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена до истечения указанного срока, в индивидуальном порядке без проведения оценки деятельности руководителя учреждения.

Установление надбавки в индивидуальном порядке может быть осуществлено на определенный период, но не более одного календарного года с даты назначения руководителя учреждения.

4.3.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки деятельности руководителя учреждения:

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

4.3.4. По решению министра на основании представления профильного отдела министерства отдельным руководителям учреждений, выполняющим особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, являющихся председателями Совета директоров соответствующих учреждений, размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с пунктом 4.3.3, может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

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

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

4.3.5. По решению министра на основании представления профильного отдела министерства отдельным руководителям учреждений размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с пунктом 4.3.3, может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:

- наличие необоснованной кредиторской задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками;
- низкие показатели деятельности учреждения по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой;
- грубые нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников (в том числе в части противопожарных и антитеррористических мероприятий);
- невыполнение государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ);
- превышение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – предельное соотношение заработной платы руководителей и работников учреждения);
- систематическое нарушение исполнительской дисциплины (в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой информации в структурные подразделения министерства).

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

4.3.6. Начисление установленной приказом министерства надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляется бухгалтерией учреждения на основании приказа руководителя учреждения при соблюдении следующих условий:

- достаточности средств в фонде оплаты труда (далее – ФОТ) для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения;
- обеспечение непревышения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения, установленного руководителю учреждения.

При недостаточности ФОТ и (или) при превышении предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в уменьшенном размере по сравнению с размером надбавки, утвержденным министерством.

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

4.3.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

4.3.8. При выявлении нарушений в деятельности учреждения в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство вправе направить представление руководителю учреждения с предложением о привлечении к дисциплинарной ответственности заместителей руководителя и главного бухгалтера. Руководитель обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений, применить к виновным должностным лицам меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.3.9. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

4.4. 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 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

Премии выплачиваются 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».

4.5.1. За счет средств областного бюджета осуществляется премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения.

4.5.1.1. Премирование руководителя учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется по итогам работы за календарный год (далее – годовая премия).

По решению министра 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 руководителям учреждения может составлять до двух должностных окладов. Годовая премия руководителям учреждения может составлять до четырех должностных окладов. В порядке исключения руководителям учреждений, добившихся 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 руководителей и работников учреждения.

Для принятия решения о премировании руководителя учреждения за счет средств областного бюджета в министерство представляются следующие документы:

- ходатайство на имя министра представительного органа работников учреждения или иного коллегиального органа учреждения, к компетенции которого относится решение вопросов в сфере оплаты труда и материального стимулирования работников, согласованное с профильным отделом министерства и заместителем министра, курирующим соответствующее направление деятельности. Ходатайство должно содержать информацию о периоде премирования, выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде, предлагаемом размере премии и о достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для выполнения всех обязательств перед работниками по выплате заработной платы. При обращении за выплатой разовой премии в ходатайстве обосновывается данное решение;

- информация о размере премиального фонда учреждения по форме приложения № 6 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом;

- информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников по форме приложения № 7 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом;

- информация о показателях эффективности деятельности учреждения, учитываемая при определении размера премии руководителю учреждения по форме

приложения № 8 к настоящему Положению, согласованная со всеми заинтересованными структурными подразделениями министерства.

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

4.5.1.2. Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения руководителя учреждения, принимаемого в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим периодичность, размеры и порядок премирования, а также показатели оценки результативности труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, и исходя из финансовых возможностей учреждения и с учетом обеспечения непревышения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения.

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

успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества;

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

4.5.2. За счет внебюджетных средств может осуществляться премирование руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения.

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

Условия премирования руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, включаемые в локальные нормативные акты, должны в обязательном порядке содержать следующие требования:

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

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

4.5.2.1. Выплата премий руководителю учреждения за счет внебюджетных средств осуществляется на основании приказа министерства.

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



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

– информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников по форме приложения № 7 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом.

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

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

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

4.5.4. При наличии дисциплинарного взыскания премии руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения за счет средств бюджета и внебюджетных средств не начисляются в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

4.6. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждений, имеющим ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов от должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов от должностного оклада.

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

4.6.1. Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается министерством.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

4.7. Руководителю, заместителям 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 в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов от должностного оклада.

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

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

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

4.7.1. Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя учреждения устанавливается министерством.

Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

## **5. Иные вопросы оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

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

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается 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 учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.1.1. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям 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.

5.1.2. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 сентября) представляют на имя министра заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

5.2. Руководителю учреждения, 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 учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

5.2.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 5.

Таблица № 5

**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

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

Руководители учреждений в срок до 15 февраля представляют в планово-экономический отдел министерства данные статистической отчетности за последний календарный год (среднесписочную численность работников).

Планово-экономический отдел в течение 5 рабочих дней:

- рассматривает представленные материалы;
- обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении размера предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям.

Размер предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям может быть изменен в течение года при реорганизации учреждения или иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников в установленном порядке.

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

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

При этом предельное соотношение заработной платы устанавливается:

- для руководителей образовательных учреждений – не более 6;
- для руководителей иных учреждений – не более 5;

для заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений – не более 5,5;

для заместителей руководителей и главных бухгалтеров иных учреждений – не более 4,5.

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

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

5.2.7. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

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

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

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

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

При выявлении факта невыполнения условия о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения в отчетном году, министерство вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера. Аналогичные меры ответственности применяются руководителем учреждения к главному бухгалтеру учреждения.

5.4. Министерством принимается решение о выплате компенсации за неиспользованный отпуск руководителю учреждения с учетом безусловного соблюдения предельного соотношения заработной платы по форме приложения № 5 к настоящему Положению, предоставляемой учреждением к заявлению руководителя о выплате компенсации, проверенной и завизированной планово-экономическим отделом

## **6. Размеры и порядок выплаты материальной помощи**

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

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

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

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

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

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

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

6.2. Руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников;

- заболевание руководителя учреждения или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

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

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

Решение вопроса об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра, в котором указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты.

К заявлению прилагаются:

при выплате материальной помощи за счет средств областного бюджета – информация о запланированных и расходованных средствах областного бюджета на оказание материальной помощи работникам по форме приложения № 9 к настоящему Положению, подписанная главным бухгалтером учреждения, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом министерства;

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

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

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

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

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения)

**Для государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений**

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



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

1	2	3	4	5	6
	орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц				
13.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20		
14.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5		
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10		
	<b>Итого – сумма баллов по основным объёмным показателям</b>				
<b>Дополнительные показатели, значительно увеличивающие объём и сложность работы в учреждении</b>					
	<b>Итого – сумма баллов по дополнительным показателям</b>				
	<b>Суммарное количество баллов</b>				

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

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

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

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

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

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

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

Согласовано:

Заместитель министра \_\_\_\_\_

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных бухгалтеров  
государственных учреждений Ростовской области,  
подведомственных минобразованию Ростовской области

## Предложения об установлении размера выплат компенсационного характера руководителям учреждений

на \_\_\_\_\_ год

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

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

Согласовано:

Заместитель министра \_\_\_\_\_

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных бухгалтеров  
государственных учреждений Ростовской области,  
подведомственных Минобразованию Ростовской области

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

**Для руководителей профессиональных образовательных учреждений**

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов	Кол-во баллов фактическое
1	2	3	4	5	6
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	106-91	20	
			90-75	15	
			74-59	10	
			ниже 59	5	
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, о численности обучающихся, являющихся иностранными гражданами, о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности	регулярно	2	
			не регулярно	1	
			отсутствует	0	
		2.2. Внедрение механизмов вовлечения общественно-деловых объединений	да	2	
			нет	0	

1	2	3	4	5	6
3.	Полнота информации об образовательном учреждении в федеральных и региональных информационных системах	3.1. Наличие полной информации о выданных образовательным учреждением документах об образовании за прошедший учебный год в ФИС ФРДО	да	3	
			нет	0	
		3.2. Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в РИС «Образование»	более 90%	3	
			75-90%	2	
менее 75%	0				
4.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие подтвержденных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг	да	0	
			нет	2	
5.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	5.1. Реализация модели наставничества	осуществляется	2	
			отсутствует	0	
		5.2. Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня	имеются	2	
			отсутствуют	0	
		5.3. Реализация программ с использованием собственной образовательной платформы	имеются	2	
			отсутствуют	0	
6.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	5.1. Освоение средств целевых субсидий	99,6 - 100,0 %	2	
			98,0 - 99,5 %	1	
			менее 98 %	0	
		5.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам	отсутствует	2	
			имеется	0	
7.	Повышение заработной платы педагогических работников	Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в	100% и более	2	
			менее 100%	0	

1	2	3	4	5	6
		Ростовской области			
8.	Развитие кадрового потенциала	8.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов) по стандартам Ворлдскиллс	отсутствуют	2	
			имеются	0	
		8.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	имеется	1	
			отсутствует	0	
		8.3. Наличие педагогических работников из числа представителей работодателей	имеется	1	
			отсутствует	0	
9.	Сетевое взаимодействие и сотрудничество со сторонними образовательными организациями	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	международные	2	
			межрегиональные	1	
			отсутствуют	0	
<b>Суммарное количество баллов по критериям оценки</b>					
<b>Размер надбавки за качество выполняемых работ (заполняется профильным отделом министерства)</b>					

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

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

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

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

на \_\_\_\_\_ год

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

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

Согласовано:

Заместитель министра \_\_\_\_\_

Заместитель министра \_\_\_\_\_



Приложение № 6  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

### Информация о размере премиального фонда учреждения за счет средств областного бюджета

(наименование учреждения)

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

№ п/п	Показатель	Ед.изм.	Значение показателя
1	Плановый фонд заработной платы на год	рублей	
	в том числе:		
1.1.	Премиальный фонд	рублей	
2.	Начислено премий с начала года - всего	рублей	
	в том числе:		
2.1.	руководителю	рублей	
2.2.	заместителям руководителя	рублей	
2.3.	главному бухгалтеру	рублей	
2.4.	остальным работникам учреждения	рублей	
3.	Остаток фонда премирования руководителей	рублей	

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

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

(наименование учреждения)

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

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

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

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

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

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

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

	<p>социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Жизнеустройство выпускников.</li> <li>- Количество детей, переданных в замещающие семьи.</li> <li>- Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки.</li> <li>- Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание.</li> <li>- Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.</li> </ul>
8. Успешная финансовая деятельность учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств.</li> <li>- Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности.</li> <li>- Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов.</li> <li>- Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению бюджетной сметы, сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности, осуществлению бюджетного учета.</li> <li>- Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и развитие учреждения.</li> </ul>

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда руководителей,  
заместителей руководителей и главных  
бухгалтеров государственных учреждений  
Ростовской области, подведомственных  
минобразованию Ростовской области

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

\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

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

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

Лист согласования

СОСТАВЛЕНО:

Главным бухгалтером  
«09» октября 2020 г.

Ягольник М.М.

СОГЛАСОВАНО:

Советом колледжа  
Протокол № д  
«09» октября 2020 г.

Специалист по кадрам  
«09» октября 2020 г.

Баташева А.А.

Зам. директора по УР  
представитель  
руководства по качеству  
«09» октября 2020 г.

Морозова О.Н.

Председатель  
профсоюзного комитета  
«09» октября 2020 г.

Семененко С.И.

Ввод в действие с «01» октября 2020 г.

Приказ № 48/1-о/д от «09» октября 2020 г.



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

П.СМК.7.1.1/09-2020 Положение об оплате труда руководителей.

№ изменения	Номера листов/страниц				Всего листов/ страниц в документе	Номер заявки на изменение	Дата внесения изменения	Подпись лица, ответственного за внесение изменений
	измененных	замененных	новых	аннулиро- ванных				