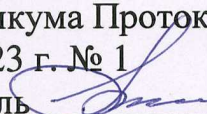


**Министерство общего и профессионального образования
Ростовской области**
**государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области «Волгодонский техникум информационных технологий,
бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»**

СОГЛАСОВАНО:

Совет техникума Протокол
от 01.09.2023 г. № 1

Председатель  Селезнев А.А./

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБПОУ РО «ВТИТБиД»

 /О.В. Кобелецкая/

Введён в действие приказом
от 02.10.2023 № 1132

Локальный акт № _

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителя,
заместителей руководителя и главного бухгалтера
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области «Волгодонский техникум информационных
технологий, бизнеса и дизайна имени В.В. Самарского»

г. Волгодонск 2023

Настоящее Положение разработано на основании:

1. Постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области»;
2. Приказ министерства общего и профессионального образования от 29.10.2021 №961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных областных учреждений» с изменениями (приказ 918 от 09.09.2022).

1. Общие положения

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

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; иные вопросы оплаты труда руководителя 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, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением, содержащим нормы трудового права, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Приказом от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» (далее - постановление Правительства РО от 25.10.2021 № 886) с учетом мнения представительного органа работников (далее - локальные нормативные акты).

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.

Раздел II. Порядок установления должностных окладов

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

2.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения,

осуществляется в следующем порядке:

2.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных в соответствии с подпунктами 2.2.2 и 2.2.3 настоящего Положения.

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

Размеры должностных окладов руководителей государственных бюджетных образовательных учреждений, приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

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

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

Отнесение образовательного 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 2.4 настоящего Положения.

2.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 4.

Таблица № 4

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

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

2.4.1. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

2.4.2. Министерство в порядке исключения:

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

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

2.4.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается на календарный год в следующем порядке:

Руководитель учреждения ежегодно до 1 октября представляет 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.

Отдел кадровой работы обеспечивает:

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

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

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

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

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

Профильный отдел министерства в течение 10 рабочих дней:

рассматривает представленные материалы;

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

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

Отдел кадровой работы министерства обеспечивает:

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

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

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

2.5. Должностные оклады заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

Раздел III. Порядок установления выплат компенсационного характера

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

доплата за работу с вредными условиями труда;

коэффициент к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности;

доплаты за работу в особых условиях труда;

доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.3. Руководящим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за работу в особых условиях труда

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

1.4.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения заместители руководителя	10 до 10
1.5.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных учреждениях и профессиональных образовательных учреждениях: руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
1.6.	За работу в учреждениях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям: руководитель учреждения заместители руководителя	15 до 15
2.	В государственных казенных учреждениях:	
2.1.	За работу в специальных общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: руководитель учреждения заместители руководителя, главный бухгалтер	15 до 15
2.2.	За работу в санаторных общеобразовательных учреждениях для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении: руководитель учреждения заместители руководителя, главный бухгалтер	15 до 15
2.3.	За работу в специальном учебно-воспитательном учреждении для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением: руководитель учреждения заместители руководителя, главный бухгалтер	15 до 15
2.4.	За работу в общеобразовательных учреждениях (обособленных структурных подразделениях), созданных для обучения лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: руководитель учреждения заместители руководителя	40 до 40
2.5.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в специальных общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
2.6.	За работу в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер	15

2.7.	За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей: руководитель учреждения, заместители руководителя	10-15
------	--	-------

Примечание.

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

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

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

3. Доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.5 и 2.5 таблицы, устанавливаются 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:

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

4. Доплата за работу в особых условиях труда, предусмотренная пунктом 2.7 таблицы, устанавливается при наличии воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в учреждениях социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей:

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

5. Доплаты за работу в особых условиях труда (за исключением доплат, предусмотренных пунктами 1.2, 1.4, 1.5, 2.5 и 2.7 таблицы) устанавливаются исходя из типа, организационной структуры учреждения, особенностей реализуемых образовательных программ и иных особенностей осуществления основной уставной деятельности на весь период работы руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

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

6. Руководителям учреждений доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.2, 1.4, 1.5, 2.5 и 2.7 таблицы, устанавливаются в порядке, определенном пунктом 3.7 настоящего Положения.

Заместителям руководителя учреждения конкретные размеры доплат за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.2, 1.4, 1.5, 2.5 и 2.7 таблицы, определяются руководителем учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения. При этом порядок определения размера доплат

должен предусматривать их дифференциацию в зависимости от степени участия каждого заместителя руководителя в работе с соответствующей категорией обучающихся (воспитанников).

3.6. Руководящим работникам доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

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

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

Примечание.

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

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

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается руководящим работникам, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Руководителю учреждения доплата за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, консилиумах, методических объединениях устанавливается за работу в качестве руководителя комиссии (консилиума, объединения) при документально подтвержденном выполнении указанной работы на основании локального нормативного акта учреждения, в порядке, определенном пунктом 3.7. настоящего Положения.

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

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

3.7. Руководителю учреждения доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктами 1.2, 1.4, 1.5, 2.5 и 2.7 таблицы №5, и доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренная подпунктом 3.6 таблицы № 6 настоящего Положения, устанавливаются на календарный год в следующем порядке:

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

для установления доплат, предусмотренных пунктами 1.2 и 1.4 таблицы № 5 - информацию о наличии классов (групп) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. при инклюзивном образовании), логопедических классов и о численности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в этих классах (группах) на начало текущего календарного года;

для установления доплат, предусмотренных пунктами 1.5 и 2.5 таблицы № 5 - информацию о численности обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа, зачисленных в установленном порядке на полное государственное обеспечение, на начало текущего календарного года;

для установления доплаты, предусмотренной пунктом 2.7 таблицы № 5

- информацию о численности воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов в учреждении социального обслуживания центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей, на начало текущего календарного года;

для установления доплаты, предусмотренной пунктом 3 таблицы № 6

- локальный нормативный акт учреждения о создании комиссии (консилиума, объединения), утверждении положения о работе комиссии (консилиуме, объединении), и ее составе.

3.7.2. Профильные отделы в срок до 20 февраля:

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

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

3.7.2.3. Отдел кадровой работы в срок до 1 марта:

обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении руководителям учреждений на текущий календарный год доплат за работу в особых условиях труда, предусмотренных пунктами 1.2, 1.4, 1.5, 2.5 и 2.7 таблицы №5, и доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренной подпунктом 3.6 таблицы № 6 настоящего Положения;

направляет приказ учреждениям;

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

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

Раздел IV. Порядок установления выплат стимулирующего характера

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

4.3. Надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты устанавливаются в порядке, определенном настоящим

Положением, и выплачиваются при соблюдении следующих условий:

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

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

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

Руководитель несет персональную ответственность за выполнение указанных условий.

Ответственность за правильность и достоверность расчетов достаточности планового фонда оплаты труда, соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения, несет главный бухгалтер.

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 виновных должностных лиц. Руководитель обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений, применить к виновным должностным лицам меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

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

Размер надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по критериям оценки деятельности руководителя учреждения, определяется согласно таблице № 7.

Таблица № 7

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

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

4.4.2. По решению министра на основании представления профильного отдела министерства отдельным руководителям учреждений, выполняющим особо ответственные мероприятия, в том числе в рамках реализации федеральных и региональных программ и проектов, являющихся председателями Совета директоров соответствующих учреждений, размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с пунктом 4.4.1, может быть увеличен, но не более чем на 0,5.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.4.4. Установление надбавки за качество выполняемых работ руководителю

учреждения осуществляется в следующем порядке:

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

В случае, если руководитель учреждения проработал в должности руководителя не весь предыдущий календарный год, по решению министра на основании обоснованного представления начальника профильного отдела за отчетный период может быть принят иной период (квартал, полугодие, период работы с даты назначения на должность руководителя учреждения и др.), позволяющий провести оценку деятельности руководителя учреждения.

Профильные отделы в срок до 20 февраля:

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

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

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

Отдел кадровой работы:

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

направляет приказ учреждениям;

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

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

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

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

Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ, устанавливаемой вновь назначенным руководителям в индивидуальном порядке, и период, на который она устанавливается, определяется министром, на основании

обоснованного представления начальника профильного отдела, согласованного с курирующим заместителем министра.

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

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

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

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

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

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

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

от 5 до 10 лет - 10 процентов,

от 10 до 15 лет - 15 процентов,

свыше 15 лет - 20 процентов. Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении (министерстве), или со дня представления работником необходимых документов.

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

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного

бюджетной сметой государственного казенного учреждения или планом финансово-хозяйственной деятельности государственного бюджетного, государственного автономного учреждения.

Общий объем средств, который может быть направлен на премирование работников, в том числе руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, определяется учреждением самостоятельно в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда учреждений, подведомственных минобразованию Ростовской области, утвержденным министерством.

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

4.7.1. Премирование руководителя учреждения за счет средств областного бюджета может осуществляться:

по итогам работы за календарный год (далее - годовая премия),

по итогам работы за иной период при достижении высоких показателей в деятельности 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 годовой премии может составлять до четырех должностных окладов.

Размер разовой премии может составлять до двух должностных окладов. В течение календарного года руководителю учреждения может быть выплачено не более двух разовых премий.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется на основании приказа министерства.

Для принятия решения о премировании руководителя учреждения в профильный отдел министерства представляется ходатайство представительного органа работников учреждения или иного коллегиального органа учреждения, к компетенции которого согласно локальным нормативным актам относится решение вопросов в сфере материального стимулирования работников. В ходатайстве указывается вид премии (годовая или разовая), информация о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде, основание для выплаты разовой премии, предлагаемый размер премии в пределах, указанных в пункте 4.7.1. настоящего Положения.

К ходатайству прилагаются:

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

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

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

информация об обеспечении в текущем году в пределах фонда оплаты труда учреждения заработной платой работников учреждения в полном объеме,

подписанная руководителем учреждения и главным бухгалтером.

Профильный отдел:

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

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

Отдел кадровой работы:

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

направляет приказ до сведения учреждений;

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

4.7.3. Премирование заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения руководителя учреждения, принимаемого в соответствии с Положением о премировании ГБПОУ РО «ВТИТБиД», и исходя из финансовых возможностей учреждения.

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

Периодичность, размеры и условия премирования за счет внебюджетных средств руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются Положением о премировании ГБПОУ РО «ВТИТБиД».

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 непревышения предельного соотношения заработной платы руководителей и работников учреждения;

4.7.5. 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 № 6 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом.

информация об обеспечении в текущем году в пределах фонда оплаты фонда учреждения заработной платой работников учреждения в полном объеме, подписанная руководителем учреждения и главным бухгалтером.

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

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

4.7.6. 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.

4.8. Руководящим работникам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы в размере 20 процентов от должностного оклада.

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

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

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

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

4.9.1. 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.

4.10. Руководящим работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду

федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания в следующих размерах:

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

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

при наличии ведомственной награды - 10 процентов от должностного оклада.

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

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

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

4.10.1. Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности руководителя учреждения определяется министерством.

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

Раздел V. Иные вопросы оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Руководитель учреждения, заместители руководителей и главный бухгалтер наряду со своей основной работой могут осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Указанную работу руководители учреждений выполняют с разрешения министерства, заместители руководителя и главные бухгалтера - с разрешения руководителя учреждения.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру 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.

5.1.1. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителей и

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

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

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя и главным бухгалтером - 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».

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

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

К заявлению прилагаются:

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

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

график работы руководителя учреждения с учетом осуществления педагогической (преподавательской) работы в текущем учебном году по форме приложения № 10;

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

Профильный отдел:

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

согласовывает заключение с курирующим заместителем министра;

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

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

Планово-экономический отдел:

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

направляет документы в отдел кадровой работы.

Отдел кадровой работы:

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

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

направляет приказ до сведения учреждений;

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

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

5.2. Руководителю учреждений, 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. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников

учреждения согласно таблице № 9.

Таблица № 9

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

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

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

При этом предельное соотношение заработной платы устанавливается: для руководителей образовательных учреждений - не более 6; для руководителей иных учреждений - не более 5.

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

Руководитель 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;

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

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

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

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

предельного соотношения заработной платы на текущий календарный год.

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

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

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

5.2.9. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель 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 трудовой отпуск министерство вправе применить к руководителю учреждения меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера. Аналогичные меры ответственности применяются руководителем учреждения к главному бухгалтеру учреждения.

5.3. 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 № 6 к настоящему Положению, предоставляемой учреждением к заявлению руководителя о выплате компенсации, проверенной и завизированной планово-экономическим

Раздел VI. 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 Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ВТИТБид» 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. Руководителю учреждения 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 либо ходатайства представительного органа работников учреждения, в которых указывается причина, размер материальной помощи и источник ее выплаты.

К заявлению прилагаются:

при выплате материальной помощи за счет средств областного бюджета

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

при выплате материальной помощи из внебюджетных средств - выписку из локального нормативного 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.

Объемные показатели для отнесения учреждения
к группе по оплате труда руководителей
на _____ год

(наименование учреждения)

1. Для государственных бюджетных и автономных образовательных учреждений

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
1	2	3	4	5	6
Основные объемные показатели					
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		
л 1.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1		
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	До 10		

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

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

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

Руководитель учреждения _____

Руководитель профильного отдела министерства

Приложение № 2
к Положению об оплате труда руководителя,
заместителей руководителя и главного
бухгалтера ГБПОУ РО «ВГИТЬиД»

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

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

Руководитель профильного отдела министерства

Согласовано:

Заместитель министра

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

на _____ ГОД

№ п/п	Наименование учреждения	Доплаты за работу в особых условиях труда							
		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 в образовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании)	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	Размер доплаты, %	Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа		

Руководитель профильного отдела министерства _____

Согласова

Заместитель министра _____

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

5. Для руководителей профессиональных образовательных учреждений

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов	Кол-во баллов фактическое
1	2	3	4	5	6
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	100-75 74-54 53-33 ниже 32	20 15 10 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 иностранцами гражданами, о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не указываемых в приложении к лицензии на осуществление образовательной деятельности 2.2. Внедрение механизмов вовлечения общественно-деловых объединений	регулярно не регулярно отсутствует да нет	2 1 0	
1	2	3	4	5	6
3.	Полнота информации об	3.1. Наличие полной информации о выданных	да	2	

образовательном учреждении в федеральных и региональных информационных системах	образовательным учреждением документах об образовании за прошедший учебный год в ФИС ФРДО 3.2. Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в РИС «Образование»	нет	0
		более 90%	2
		75-90%	1
		менее 75%	0
4. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	Наличие подтвержденных жалоб на качество предоставляемых образовательных услуг	да	0
		нет	1
5. Инновационная образовательная деятельность учреждения	5.1. Реализация модели наставничества	осуществляется	1
		отсутствует	0
		имеются	2
		отсутствуют	0
6. Финансовое обеспечение деятельности учреждения	5.2. Результативность участия в проектах, грантах, проектных офисах регионального или федерального уровня 5.3. Реализация программ с использованием собственной образовательной платформы 5.1. Освоение средств целевых субсидий	имеются	1
		отсутствуют	0
		99,6-100,0%	2
		98,0 - 99,5 % менее 98 %	1 0
7. Повышение заработной платы педагогических работников	5.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность; задолженность по выплате заработной платы работникам Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	отсутствует	2
		имеется	0
8. Развитие кадрового потенциала	8.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и	отсутствуют	2
		имеются	0

1	2	3	4	5	6
		профессиональная переподготовка специалистов) по стандартам Ворлдскиллс			
		8.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	имеется отсутствует	1 0	
		8.3. Наличие педагогических работников из числа представителей работодателей	имеется отсутствует	1 0	
9.	Сетевое взаимодействие и сотрудничество со сторонними образовательными организациями	Наличие заключенных договоров о сетевом взаимодействии и сотрудничестве	международные межрегиональные отсутствуют	2 1 0	
10.	Эффективность системы содействия занятости выпускников	10.1. Показатель «Доля выпускников, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (трудоустройство, индивидуальное предпринимательство, самозанятость, продолжение обучения) 62,5% 10.2. Наличие центра содействия трудоустройству 10.3. Охват выпускников мероприятиями по содействию занятости 100% 10.4. Доступность и актуальное обновление информации о мерах поддержки выпускников на сайте образовательной организации	достигнут не достигнут имеется отсутствует достигнут не достигнут имеется отсутствует	2 0 1 0 1 0 1 0	
Суммарное количество баллов по критериям оценки					
Размер надбавки за качество выполняемых работ (заполняется профильным отделом министерства)					

Руководитель учреждения

Руководитель профильного отдела министерства

Приложение № 5
к Положению об оплате труда руководителя,
заместителей руководителя и главного
бухгалтера ГБПОУ РО «ВТИТБид»

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

на _____ год

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

Руководитель профильного отдела министерства

Согласовано:

Заместитель министра

Заместитель министра

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

(наименование учреждения)

за период январь - _____ 20 ____ г.

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

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

Главный бухгалтер

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

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

	<ul style="list-style-type: none"> - Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме. - Реализация инновационных
4. Организация и проведение семинаров и конференций	<ul style="list-style-type: none"> На муниципальном уровне На областном уровне На федеральном уровне
5. Качество учебно-воспитательного процесса в ГУО	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие в учреждении производственной базы для допрофессиональной подготовки воспитанников. - Наличие (количество) совместных образовательных и воспитательных программ с культурно-просветительскими учреждениями города и области. - Организация работы с безработными гражданами и незанятым населением.

<p>6. Создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора. - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников). - Создание комфортных психологических условий для обучения и проживания в образовательном учреждении. - Призовые места, занятые воспитанниками в городских областных, российских смотрах, конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. - Трудоустройство подростков в свободное от обучения время. - Сохранение контингента обучающихся.
--	--

<p>7. Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие самовольных уходов воспитанников. - Отсутствие (или снижение количества) обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками. - Своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников). - Жизнеустройство выпускников. - Количество детей, переданных в замещающие семьи. - Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки.
	<ul style="list-style-type: none"> - Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание. - Качественное обеспечение горячим питанием

<p>8. Успешная финансовая деятельность учреждения</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств. - Недопущение необоснованной дебиторской и просроченной кредиторской задолженности. - Своевременное и качественное представление бюджетной отчетности, расчетов. - Выполнение установленных требований по формированию, ведению и исполнению бюджетной сметы, сметы доходов и расходов по приносящей доход деятельности, осуществлению бюджетного учета. - Привлечение дополнительных внебюджетных средств на обеспечение деятельности и
---	---

Руководитель учреждения

Приложение № 8
к Положению об оплате труда руководителя,
заместителей руководителя и главного
бухгалтера ГБПОУ РО «ВТИТБид»

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

(наименование учреждения)

По состоянию на « » 20 г.

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

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер _____

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

(наименование учреждения)
по состоянию на «01» сентября_ 20___ г.

№ п/п	Вид выплаты	Сумма в месяц (руб.коп.)	Примечание
1	2	3	4
1	Размер должностного оклада по должности « »		
2	Объем учебной нагрузки в неделю		согласно заявлению
3	Объем преподавательской работы в год		согласно заявлению
4	Объем заработной платы с учетом согласованного объема педагогической (преподавательской) нагрузки		
5	Компенсационные выплаты (всего):		сумма строк 5.1+5.2+5.3+5.4...
	в том числе (расшифровать):		
5.1	(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)		
5.2	(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)		
5.3.	(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)		
5.4			

6.	Стимулирующие выплаты (всего):		сумма строк 6.1+6.2+6.3+6.4...
	в том числе		
6.1.	(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)		
6.2.	(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)		
6.3	(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)		
6.4			
7	Заработная плата в месяц - всего		сумма строк 4+5+6

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер _____

«Приложение № 10 к Положению об оплате труда
руководителя, заместителей руководителя и
главного бухгалтера ГБПОУ РО «ВГИТБид»»

**График работы руководителя учреждения с учетом осуществления
педагогической (преподавательской) работы в текущем учебном году**

(наименование государственного учреждения)
на учебный год 20__ / 20__
с . 202 по . 202

Наименование должности	График работы руководителя учреждения							Всего кол-во ставок в неделю (в год)	Всего кол-во часов в неделю (в год)	Всего кол-во часов в неделю
	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг	Пятница	Суббота	Воскресенье			
Руководитель учреждения	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)			
Наименования: должностей, учебных предметов (дисциплин),	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)	с _____ по _____ (кол-во часов)			
ИТОГО	кол-во часов	кол-во часов	кол-во часов	кол-во часов	кол-во часов	кол-во часов	кол-во часов			

«СОГЛАСОВАНО»:

(подпись и ФИО руководителя профильного отдела Минобразования Ростовской области).