

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,  
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»  
(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГБПОУ РО «РКРИПТ»



*А.Н. Насонов*  
А.Н. Насонов

2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ДИРЕКТОРА,  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА  
ГБПОУ РО «РКРИПТ»

## 1. Общие положения

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, на основании приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 29.10.2021 № 961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров подведомственных областных учреждений».

Положение включает в себя:

- Порядок установления должностных окладов;
- Порядок установления выплат компенсационного характера;
- Порядок установления выплат стимулирующего характера;
- Иные вопросы оплаты труда директора колледжа, заместителей руководителей и главного бухгалтера;
- Размеры и порядок выплаты материальной помощи;
- Порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда директора, заместителей руководителей и главного бухгалтера колледжа (далее – руководящие работники), включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и постановлением Правительства РО от 25.10.2021 № 886 с учетом мнения Совета колледжа, настоящим Положением.

## 2. Порядок установления должностных окладов

Размер должностного оклада директору колледжа устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, согласно таблице:

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	26 426
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	24 028
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	21 844

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

Группа по оплате труда определяется согласно таблице 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.	Профессиональные образовательные учреждения	свыше 400	до 400	до 300	–

Группа по оплате труда устанавливается на календарный год.

Директор колледжа ежегодно до 1 октября представляет в профильные отделы министерства, курирующие основную деятельность колледжа (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 колледжа, на начало текущего учебного года.

Должностные оклады заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором колледжа на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора колледжа исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера.

### 3. Порядок установления выплат компенсационного характера

3.1. Директору колледжа и заместителям директора колледжа могут устанавливаться выплаты компенсационного характера:

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

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

#### Размеры доплат за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень 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): директор колледжа заместители директора	10 до 10
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа директору колледжа и заместителям директора	до 15

Доплата за работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа:

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

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.

Заместителям директора конкретные размеры доплат за работу в особых условиях труда определяются директором колледжа, предусматривая дифференциацию в зависимости от степени участия каждого заместителя в работе с соответствующей категорией обучающихся.

Директору колледжа доплаты за работу в особых условиях труда, устанавливаются на календарный год.

Директор колледжа ежегодно до 1 февраля представляет в профильный отдел министерства следующие документы, подтверждающие обоснованность установления выплат:

- за работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании) - информацию о наличии групп с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в колледже на начало текущего календарного года;

- за работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей - 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.

3.1.2. Профильные отделы до 20 февраля:

- 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 № 2 к настоящему Положению.

3.2. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей устанавливается в процентах от должностного оклада.

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

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.

3.2.1. 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).

3.2.2. 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.

#### 4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

Директору колледжа, заместителям руководителя и главному бухгалтеру (далее - руководящие работники) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Надбавки за выслугу лет, 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.

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

- достаточности средств в фонде оплаты труда колледжа для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками колледжа в соответствии с действующей в колледже системой оплаты труда,
- достаточности средств в фонде оплаты труда колледжа для достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы,
- непревышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - предельное соотношение заработной платы директора колледжа и работников колледжа),

Директор колледжа несет персональную ответственность за выполнение условий настоящего Положения.

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

При выявлении нарушений в деятельности колледжа в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство вправе направить представление директору колледжа с предложением о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц. Директор обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений, применить к виновным должностным лицам меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

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

Директору колледжа 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 директору колледжа в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по критериям оценки деятельности руководителя учреждения, определяется согласно таблице:

Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
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



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, 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 директору колледжа на календарный год или на определенный период в течение года.

4.1.2. Размер надбавки за качество выполняемых работ, определенный в соответствии с количеством баллов, набранных по критериям оценки деятельности директора колледжа, 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 (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.

4.1.3. Установление надбавки за качество выполняемых работ директору колледжа осуществляется в следующем порядке:

Директор колледжа ежегодно в срок до 1 февраля представляет в профильные отделы министерства информацию об оценке деятельности руководителя учреждения и итогов работы учреждения согласно Приложению № 3 к настоящему Положению, согласованную со всеми заинтересованными отделами министерства, за отчетный календарный год.

В случае, если директор колледжа проработал в должности директора 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 директора колледжа и др.), позволяющий провести оценку деятельности директора.

Профильные отделы в срок до 20 февраля рассматривают представленные материалы и формируют предложения об установлении директору колледжа надбавки за качество выполняемых работ на текущий календарный год.

4.1.4. Вновь назначенному директору колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении трех месяцев работы в должности директора, в индивидуальном порядке без проведения оценки деятельности руководителя учреждения за предыдущий год, исходя из квалификации директора, результативности его работы в предыдущей должности и личного вклада в развитие системы образования Ростовской области.

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 4.1.1 – 4.1.3 настоящего Положения.

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

4.1.5. Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного министерством директору колледжа, согласно критериям, указанным в приложении № 9.

При смене директора колледжа на период, в течение которого вновь назначенный директор 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.

4.1.6. Начисление надбавки за качество выполняемых работ директору колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется бухгалтерией колледжа на основании приказа директора при соблюдении условий, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения.

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

4.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа 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.

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

Премии выплачиваются за счет фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности колледжа.

Общий объем средств, который может быть направлен на премирование работников, в том числе директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера, определяется в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда учреждений, подведомственных Минобразованию Ростовской области, утвержденным министерством и составляет 5%.

Премирование руководящих работников за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может осуществляться при соблюдении условий, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения.

4.3.1. Премирование директора колледжа за счет средств областного бюджета и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, может осуществляться:

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

- по итогам работы за иной период при достижении высоких показателей в деятельности колледжа, 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.

Годовая премия выплачивается два раза в год:

- по итогам работы за календарный год – в декабре в день выплаты заработной платы,

- по итогам работы за учебный год – в сентябре в день выплаты заработной платы.

Размер годовой премии может составлять до четырех должностных окладов.

Разовая премия выплачивается четыре раза в год в день выплаты заработной платы:

- за период сентябрь-октябрь,

- за период январь-февраль,

- за период март-апрель,

- за период май-июнь.



Размер разовой премии может составлять до двух должностных окладов. В течение календарного года директору может быть выплачено не более двух разовых премий за счет средств областного бюджета и не более двух разовых премий за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3.2. Премирование директора колледжа за счет средств областного бюджета и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется на основании приказа министерства.

Для принятия решения о премировании директора в профильный отдел министерства представляется ходатайство Первичной профсоюзной организацией работников колледжа.

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 4.3.1 настоящего Положения. К ходатайству прилагаются:

- информация о соблюдении условий, установленных пунктом 4.1 настоящего Положения, подписанная директором и главным бухгалтером;

- информация о показателях эффективности деятельности учреждения, учитываемая при определении размера премии директору по форме приложения № 4 к настоящему Положению;

- информация о соблюдении соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников по форме приложения № 5 к настоящему Положению, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом.

4.3.3. Премирование заместителей директора колледжа и главного бухгалтера за счет средств областного бюджета и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется на основании решения директора колледжа исходя из финансовых возможностей учреждения по итогам периода (ежемесячно). В колледже применяется премия двух видов: повременная и единовременная.

При определении показателей премирования заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа необходимо учитывать (Приложение № 6<sup>1</sup>):

- 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;

---

<sup>1</sup> Критерии единовременной премии применяются ко всем работникам колледжа за исключением директора колледжа.



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

4.3.4. 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 директору колледжа с предложением о привлечении к дисциплинарной ответственности заместителей руководителя и главного бухгалтера. Директор обязан рассмотреть представление министерства, установить причины выявленных нарушений и виновных должностных лиц, применить к ним меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.4. 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.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности директора определяется министерством.

Соответствие ученой степени профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется директором колледжа.

4.5. 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.

4.5.1. Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности директора определяется министерством.

Соответствие почетного звания профессиональной деятельности по занимаемой должности заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется директором колледжа.

## **5. Иные вопросы оплаты труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера**

5.1. Директор колледжа, заместители директора и главный бухгалтер наряду со своей основной работой могут осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в колледже.

Указанную работу директор выполняет с разрешения министерства, заместители руководителя и главный бухгалтер - с разрешения директора колледжа.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляется в соответствии с учетом мнения Первичной профсоюзной организации и при условии, что 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.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором колледжа, определяется министерством, заместителями и главным бухгалтером - директором, 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 разрешения министерства на осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же образовательном учреждении директор ежегодно в начале учебного года (в срок до 10 сентября) представляет в профильный отдел министерства заявление на имя министра с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагаются:



- копия решения (выписка из решения) Первичной профсоюзной организации колледжа, заверенная его руководителем, о согласии на предоставление директору педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебного предмета (дисциплины), и подтверждением обеспечения всех преподавателей указанной учебных предметов (дисциплин), для которых колледж 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 директором колледжа, подписанный директором и главным бухгалтером, по форме Приложения № 7;

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

5.2. Директору колледжа, заместителям руководителей 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 директора, его заместителей и главного бухгалтера).

5.2.1. Директору колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице:

### 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 200	5,0
свыше 200	6,0

5.2.2. В исключительных случаях (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией) директору, 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 не более 6.



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

5.2.4. 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.

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

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 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».

5.2.7. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор колледжа.

Контроль соблюдения предельного соотношения заработной платы осуществляется планово-экономическим отделом (на основании сводной аналитической информации, предоставляемой в планово-экономический отдел ГАУ ДПО РО «ИРО» 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 директору, его заместителям и 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 директору колледжа меры дисциплинарной ответственности и снизить уровень его заработной платы в текущем календарном году путем уменьшения выплат стимулирующего характера. Аналогичные меры ответственности применяются директором к главному бухгалтеру учреждения.

5.3. Министерством принимается решение о выплате компенсации за неиспользованный отпуск директору колледжа 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. Директору колледжа, заместителям руководителей и главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору колледжа - министерством, в соответствии с порядком, установленным пунктом 6.2 настоящего положения, на основании письменного заявления руководителя;

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения - директором колледжа, в соответствии с порядком, установленным пунктом 6.3 настоящего положения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера.

В случае, если по состоянию здоровья директором, 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 Первичной профсоюзной организации колледжа.

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 средства в объеме до одного процента от фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Директору колледжа может быть оказана материальная помощь как за счет средств областного бюджета так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- заболевание директора колледжа 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 материальная помощь может быть оказана неоднократно, в зависимости от оснований и финансовых возможностей колледжа.

Решение вопроса об оказании материальной помощи директору принимается министерством на основании его письменного заявления на имя министра либо



ходатайства Первичной профсоюзной организации колледжа, 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 колледжа, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом министерства;

- при выплате материальной помощи из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, - 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 Первичной профсоюзной организации колледжа об оказании материальной помощи руководителю учреждения.

## 7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом колледжа и утверждается директором в порядке, установленном уставом колледжа.

7.2. Положение принимается на неопределенный срок. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ РО «РКРИПТ» вступает в силу с даты утверждения директором колледжа или лицом его заменяющим.

7.3. Положение об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ РО «РКРИПТ», утвержденное директором колледжа от 30.12.2021 утрачивает силу с даты утверждения настоящего Положения.

Разработчики:

Главный бухгалтер

Т.В. Рзаева

Начальник отдела кадров

Т.Н. Солонуха

СОГЛАСОВАНО

Совет колледжа

Протокол № 1

«09» января 2024 г.

Первичная профсоюзная организация ГБПОУ РО «РКРИПТ»

Протокол № 71

«14» января 2023 г.



**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		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		
=>	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего:	1		
		первую квалификационную категорию	0,5		
		высшую квалификационную категорию	1		
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10		
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучаю-	до 30		

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
1	2		4	5	6
		щихся			
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		
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, воспитан-	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		



№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
1	2		4	5	6
	ников с ограниченными возможностями здоровья				
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10		
	<b>Итого - сумма баллов по основным объемным показателям</b>				
<b>Дополнительные показатели, значительно увеличивающие объем и сложность работы в учреждении</b>					
	<b>Итого - сумма баллов по дополнительным показателям</b>				
	<b>Суммарное количество баллов</b>				

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

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

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

**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 детей, оставшихся без попечения родителей		
		Кол-во групп с обучающимся с ОВЗ	Размер доплаты, %	Кол-во классов с обучающимся с ОВЗ	Размер доплаты, %	Численность детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из их числа	Размер доплаты, %	Численность воспитанников с ОВЗ и детей-инвалидов	Размер доплаты, %	Размер доплаты, %

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

Согласовано: Заместитель министра \_\_\_\_\_



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

на \_\_\_\_\_ год

**«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	20	
			74-54	15	
			53-33	10	
			ниже 32	5	
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, о численности обучающихся, являющихся иностранными гражданами, о местах осуществления образовательной деятельности, в том числе не ука-	регулярно	2	
			не регулярно	1	
			отсутствует	0	
		2.2. Внедрение механизмов вовлечения общественно- деловых объединений	да	2	
			нет	0	
3.	Полнота информации об образовательном учреждении в федеральных и региональных информационных системах	3.1. Наличие полной информации о выданных образовательным учреждением документах об образовании за прошедший учебный год в ФИС ФРДО	да	2	
			нет	0	
		3.2. Полнота информации, вносимой образовательным учреждением в РИС «Образование»	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
нет	1				
5.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	5.1. Реализация модели наставничества	осуществляется	1	
			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	1	
			отсутствуют	0	

6.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	6.1. Освоение средств целевых субсидий	99,6- 100,0%	2	
			98,0 - 99,5 %	1	
			менее 98 %	0	
		6.2. 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 Ростовской области	100% и более	2	
			менее 100%	0	
8.	Развитие кадрового потенциала	8.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов) по стандартам Ворл-	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	
10.	Эффективность системы содействия занятости выпускников	10.1. Показатель «Доля выпускников, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям (трудоустройство, индивидуальное предпринимательство, индивидуальное предпринимательство)»	достигнут	2	
			не достигнут	0	
		10.2. Наличие центра содействия трудоустройству	имеется	1	
			отсутствует	0	
		10.3. Охват выпускников мероприятиями по содействию занятости 100%	достигнут	1	
			не достигнут	0	
10.4. Доступность и актуальное обновление информации о мерах поддержки выпускников на сайте образовательной организации	имеется	1			
	отсутствует	0			

**Суммарное количество баллов по критериям оценки**

**Размер надбавки за качество выполняемых работ (заполняется профильным отделом министерства)**

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_

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



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

1. Кадровые ресурсы учреждения и эффективность управленческой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Оптимизация структуры и штатного расписания учреждения.</li> <li>Укомплектованность кадрами, их качественный состав, отсутствие вакантных должностей.</li> <li>- Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.</li> <li>- Организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки.</li> <li>- Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов).</li> <li>- Выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки.</li> <li>- Качественное исполнение нормативных правовых актов и распорядительных документов министерства по вопросам ведения финансово-хозяйственной деятельности и организации УВП.</li> <li>- Развитие социального партнерства в сфере подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих и специалистов.</li> </ul>
2. Организация функционирования и жизнеобеспечения учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Планомерное 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>
3. Инновационная деятельность учреждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Переход образовательного учреждения от традиционного в режим инновационного в рамках Федеральной целевой программы развития образования.</li> <li>- Руководство ГОУ, являющимся областной или федеральной экспериментальной площадкой, внедряющей инновационные педтехнологии в УВП.</li> <li>- Разработка и внедрение авторских программ.</li> <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	<p>На муниципальном уровне На областном уровне На федеральном уровне</p>
5. Качество учебно-воспитательного	- Наличие в учреждении производственной базы для

процесса в ГУО	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.
6. Создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	- 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.
7. Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников	- 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.
8. Успешная финансовая деятельность учреждения	- 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 развитие учреждения.

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_



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

(наименование учреждения)

за период: январь \_\_\_\_\_ года

	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 \_\_\_\_\_



Приложение № 6  
к Положению об оплате труда директора,  
заместителей директора и главного бухгалтера  
ГБПОУ РО «РКРИПТ» от 9 января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора колледжа  
\_\_\_\_\_ А.Н. Насонов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Критерии для начисления надбавки:  
**премия повременная по итогам работы (ежемесячная)**  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О., должность сотрудника колледжа

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: премия по основным результатам работы	Оценочные баллы
1.	Своевременное внесение законодательных изменений в локальные акты по направлению своей деятельности	0-5
2.	Обеспечение сохранности госимущества	0-5
3.	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, трудозатрат, а также улучшение условий труда	0-5
4.	Выполнение задач, работ досрочно	0-5
5.	Наставничество (оказание помощи в работе молодым специалистам и служащим)	0-5
	<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>

Стоимость 1 балла = 500 рублей.

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: премия за повышенные деловые качества (профессиональное мастерство)	Оценочные баллы
1.	Творчество, применение в работе современных форм и методов организации труда	0-5
2.	Участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	0-5
3.	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	0-5
4.	Выполнение задач, работ меньшей численностью	0-5
5.	Самостоятельное решение вопросов, входящих в компетенцию работника	0-5
6.	Подготовка победителей (призеров) всероссийских, региональных олимпиад, смотров, конкурсов и т.п.	0-5
7.	Качественное выполнение программы развития колледжа	0-5
	<b>ИТОГО</b>	<b>35</b>

Стоимость 1 балла = 1000 рублей.

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. сотрудника колледжа

\_\_\_\_\_  
подпись

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора колледжа

А.Н. Насонов

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Критерии для начисления **надбавки:**  
**премия единовременная за высокие результаты работы**  
 за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

---

 Ф.И.О., должность сотрудника колледжа
 

---

№ п/п	Критерии для расчета стимулирующей выплаты: премия единовременная	Оценочные баллы
1.	Участие в конкурсах и общеколледжевых мероприятиях	0-5
2.	Выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-5
3.	Участие в федеральных пилотных площадках, в программах в рамках национальных проектов	0-5
4.	Заключение договора с партнерами (социальными и сетевыми, международное сотрудничество)	0-5
5.	Распространение опыта (участие в мастер-классах, выступление на городских, региональных, общероссийских, международных уровнях)	0-5
6.	Прохождение процедуры лицензирования, аккредитации	0-5
7.	Результаты ГИА, ВПР	0-5
8.	Результаты КЦП, выполнение государственного задания	0-5
9.	Внедрение инновационной образовательной среды, передовых технологий	0-5
10.	Выполнение особо важных работ и организация мероприятий, связанных с уставной деятельностью	0-5
	<b>ИТОГО</b>	<b>50</b>

Стоимость 1 балла = 3 000 рублей.

---

 Ф.И.О. сотрудника колледжа
 

---



---

 подпись
 

---



**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 « » <i>(указывается должность, учебный предмет (дисциплина))</i>		
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...
	<i>в том числе (расшифровать):</i>		
5.1	<i>(наименование вы/платы, размер выплаты в процентах)</i>		
5.2	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
5.3.	<i>(наименование выплаты, размер вы/платы в процентах)</i>		
5.4			
6.	Стимулирующие выплаты (всего):		сумма строк 6.1+6.2+6.3+6.4...
	<i>в том числе</i>		
6.1.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.2.	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.3	<i>(наименование выплаты, размер выплаты в процентах)</i>		
6.4			
7	Заработная плата в месяц - всего		сумма строк 4+5+6

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

**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 \_\_\_\_\_



Приложение № 9  
к Положению об оплате труда директора,  
заместителей директора и главного бухгалтера  
ГБПОУ РО «РКРИПТ» от 9 января 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
И.о. директора колледжа  
\_\_\_\_\_ А.Н. Насонов  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Критерии для расчета стимулирующей выплаты:  
доплата за качество выполняемых работ  
заместителям директора и главному бухгалтеру**

№ п/п	Критерии	Оценочный балл
1.	Инициативность в работе	0-3
2.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-3
3.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-3
4.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-3
5.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3
6.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-3
7.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2
<b>Максимальный балл</b>		<b>20</b>

Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

\_\_\_\_\_  
Ф.И.О. сотрудника колледжа

\_\_\_\_\_  
подпись