

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКРИПТ»

С.В. Горбунов

«27» декабря 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

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

Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется на основании приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 27.12.2016г. № 850 «Об утверждении положения об оплате 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 иной приносящей доход деятельности.

1. Порядок установления должностных окладов

1.1. Должностной оклад директору колледжа устанавливается на основе отнесения колледжа к группе по оплате труда руководителей в соответствии с объемными показателями для отнесения учреждения.

Директор колледжа ежегодно до 1 октября представляет в профильные отделы министерства, курирующие основную деятельность сведения об объемных показателях для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей (Приложение № 1).

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

1.3. Размеры должностных окладов включаются в трудовые договоры с директором колледжа, его заместителями и главным бухгалтером.

2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Директору колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- Доплата за работу в особых условиях труда в процентах от должностного оклада:

- за работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании) – 15%;

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

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

Размер доплаты определяется на основании пофамильных списков обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа на начало текущего календарного года, которые ежегодно в срок до 1 февраля предоставляются в профильные отделы министерства.

• Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в процентах от должностного оклада директора:

- за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области – 10 %;

- за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения – 15 %.

Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается на период выполнения соответствующей дополнительной работы и осуществляется на основании приказа министерства.

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.

2.2. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 и Разделом № 3 Положения об оплате труда работников ГБПОУ РО «РКРИПТ» от 27.12.2016г.

2.3. Выплаты компенсационного характера включаются в трудовые договоры с директором колледжа, заместителями руководителей и главным бухгалтером.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Директору колледжа, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;

- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3.1.1. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада директору колледжа устанавливается приказом министерства, исходя из результатов оценки деятельности руководителя учреждения и итогов работы колледжа в целом. Директор колледжа ежегодно в срок до 1 февраля представляет в профильные отделы министерства информацию об оценке своей деятельности и итогов работы колледжа, согласованную со всеми заинтересованными отделами министерства, за отчетный календарный год (Приложение № 2).

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

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

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

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

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

По решению министра на основании представления профильного отдела или иного структурного подразделения министерства отдельным руководителям учреждений, выполняющих 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 на календарный год или на определенный период в течение года.

По решению министра на основании представления профильного отдела или иного структурного подразделения министерства размер надбавки за качество выполняемых работ может быть уменьшен (вплоть до нуля) по следующим основаниям:

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

Уменьшение надбавки за качество выполняемых работ может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

Начисление установленной приказом министерства надбавки за качество выполняемых работ директору осуществляется бухгалтерией колледжа на основании приказа директора колледжа при соблюдении следующих условий:

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

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

Контроль достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельного соотношения заработной платы, а также ежемесячного расчета размера начисляемой надбавки за качество выполняемых работ осуществляется директором колледжа.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора колледжа, но не

более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору колледжа.

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

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 снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру. В этом случае директор обязан рассмотреть вопрос о применении мер дисциплинарного воздействия к должностным лицам, виновным в допущенных нарушениях, и об уменьшении размера (отмене) надбавки за качество выполняемых работ.

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

3.1.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

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

3.1.3. Премии по итогам работы могут выплачиваться в целях поощрения за результаты труда директору, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа.

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

Выплаты премии директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру производятся из общего объема средств, направляемых на премирование работников колледжа (до 0,1% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и до 1,0% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности).

За счет средств областного бюджета премирование директора осуществляется по итогам работы за календарный год (далее – годовая премия).

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

Размер разовой премии директору может составлять до двух должностных окладов.

Годовая премия директору может составлять до четырех должностных окладов.

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

Основанием для принятия решения министром о премировании директора за счет средств областного бюджета является следующий пакет документов:

- ходатайство 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 в обязательном порядке должно содержать информацию о периоде премирования, выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения в отчетном периоде, предлагаемом размере премии и о достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для выполнения всех обязательств перед работниками по выплате заработной платы. При обращении за выплатой разовой премии в ходатайстве обосновывается данное решение.

- информация о размере премиального фонда учреждения, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом (Приложение № 3);

- информация о соблюдении уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и сред-

немесячной заработной платы работников, проверенная и завизированная плано-во-экономическим отделом (Приложение № 4);

- информация о показателях эффективности деятельности учреждения, учитываемая при определении размера премии руководителю учреждения по форме приложения № 8 приказа Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 27.12.2016г. № 850 к настоящему Положению, согласованная со всеми заинтересованными структурными подразделениями министерства (Приложение № 5).

Премирование заместителей директора, главного бухгалтера за счет средств областного бюджета осуществляется на основании приказа директора колледжа, принимаемого в соответствии с показателями оценки результативности труда заместителей директора, главного бухгалтера, исходя из финансовых возможностей колледжа и с учетом обеспечения непревышения предельного соотношения заработной платы.

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 снижении размера стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру. В этом случае директор обязан рассмотреть вопрос о применении мер дисциплинарного воздействия к должностным лицам, виновным в допущенных нарушениях, и об уменьшении размера (отмене) премий.

При наличии дисциплинарного взыскания премии директору, заместителям директора и главному бухгалтеру не начисляются в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

3.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера:

3.1.4.1. Директору, заместителям руководителей и главному бухгалтеру колледжа, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в следующих размерах:

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

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

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

3.1.4.2. Директору, его заместителям и главному бухгалтеру колледжа, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в следующих размерах:

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

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

при наличии ведомственной награды – 15 процентов от должностного оклада.

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

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

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

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

Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности директора колледжа устанавливается министерством при определении условий оплаты труда.

3.1.4.3. Выплаты стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с директором колледжа, заместителями руководителей и главным бухгалтером.

4. Иные вопросы оплаты труда директора колледжа, заместителей руководителей и главного бухгалтера

4.1. Директор колледжа, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в колледже.

Оплата труда директора и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в колледже устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени, определяемых в соответствии с постановлением от 09.11.2016 № 765 применительно к соответствующей педагогической должности.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором, определяется министерством, заместителями руководителя – директором колледжа, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы директору и его заместителям осуществляется в соответствии с учетом мнения Совета колледжа и при условии, что преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее 1 ставки.

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

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление директору педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых колледж является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

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

Директору колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

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

Размеры предельного соотношения заработной платы директору устанавливаются приказом министерства ежегодно на календарный год в следующем порядке:

Директор колледжа в срок до 15 февраля представляет 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 и обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении размера предельного соотношения заработной платы отдельным руководителям.

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

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

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

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

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

Ответственность за обеспечение непревышения предельного соотношения заработной платы несет директор колледжа.

4. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

По решению министерства директору колледжа 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 исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

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

Выплаты материальной помощи директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру производятся из общего объема средств, направленных на материальную помощь работникам колледжа (до 0,1% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и 0,6% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности).

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

В заявлении 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, подписанная главным бухгалтером колледжа, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом министерства (Приложение № 6).

К заявлению прилагается ходатайство Совета колледжа об оказании материальной помощи директору колледжа.

Решение об оказании материальной помощи заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором колледжа на основании их письменного заявления, принятого с учетом мнения Совета колледжа.

5. Порядок оплаты труда за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности

5.1. На основании п.15 приложения № 1 постановления Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности разработана колледжем, зафиксирована настоящим положением с учетом мнения Совета колледжа.

5.2. За счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности директору колледжа его заместителям и главному бухгалтеру может устанавливаться выплата стимулирующего характера:

- доплата за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности.

Доплата за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности производится директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру колледжа на основании ежемесячного расчета главного бухгалтера в пределах фонда оплаты труда, соблюдая предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа.

6.3. В целях поощрения за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться премия по итогам работы за определенный период.

Выплата премий за счет внебюджетных источников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

СОГЛАСОВАНО

Совет колледжа

«___» _____ 2016 г.

Протокол № ___

Главный бухгалтер _____ Т.П. Крюкова

«___» _____ 2016 г.

Юрисконсульт _____ М. А. Парасоцкая

«___» _____ 2016 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	Количество значимое показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
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		
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1		
4.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, работающих в таком режиме	при наличии до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 10		

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
		при наличии 4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	до 30		
5.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, общежитий, санатория-профилактория	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих):			
		до 100 человек	до 20		
		от 100 до 200 человек	до 30		
		свыше 200 человек	до 50		
6.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в учреждении	за каждого обучающегося дополнительно	0,5		
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10		
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15		
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15		
10.	Наличие следующих основных средств:				
	автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20		
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20		
11.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого)	находящихся на балансе учреждения	до 30		
		в других случаях	до 15		

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов за ед. показателя	Количественное значение показателя	Суммарное количество баллов по каждому показателю
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, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1		
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности 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 _____

Для руководителей профессиональных образовательных учреждений

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов	Кол-во баллов фактическое
1.	Эффективность деятельности учреждения согласно системе рейтинговой оценки	1.1. Доля полученных баллов по результатам рейтинговой оценки деятельности образовательного учреждения относительно максимально возможного количества баллов	выше 75%	25	
			60-75%	20	
			40-59%	15	
			ниже 40%	10	
2.	Информационная открытость образовательного учреждения и демократизация управления	2.1. Размещение на официальном сайте учреждения актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения, протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда	регулярно	2	
			не регулярно	1	
			отсутствует	0	
		2.2. Наличие действующего попечительского совета, размещение на сайте учреждения отчетов о его деятельности	да	3	
нет	0				
3.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг	3.1. Динамика позитивных отзывов родителей (законных представителей) обучающихся о качестве предоставляемых услуг, профессиональном мастерстве педагогических работников учреждения, организации образовательного процесса через систему анкетирования, опроса, рейтинга	положительная	2	
			отрицательная	0	
4.	Инновационная образовательная деятельность учреждения	4.1. Реализация экспериментальных программ и новых моделей обучения	осуществляется	2	
			отсутствует	0	
		4.2. Разработка новых форм организации образовательного процесса, использование современных образовательных технологий	имеются	2	
			отсутствуют	0	
5.	Финансовое обеспечение деятельности учреждения	5.1. Освоение средств целевых субсидий	99,6 - 100,0 %	3	
			98,0 - 99,5 %	2	
			менее 98 %	0	
		5.2. Просроченная кредиторская (дебиторская) задолженность	отсутствует	2	
			имеется	0	

		ность; задолженность по выплате заработной платы работникам			
6.	Повышение заработной платы педагогических работников	6.1. Достижение установленных учреждению ежегодных значений показателя соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения со средней заработной платой в Ростовской области	100% и более	3	
			менее 100%	0	
		6.2. Обеспечение положительной динамики размера заработной платы педагогических работников к уровню прошлого года	превышение показателя, предусмотренного законом о бюджете, не менее, чем на 1%	3	
			на уровне показателя, предусмотренного законом о бюджете (100,0 %– 100,9%)	1	
		ниже показателя, предусмотренного законом о бюджете	0		
7.	Развитие кадрового потенциала	7.1. Наличие штатных педагогических работников, не получивших в течение 3-х лет дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, стажировка и профессиональная переподготовка специалистов)	отсутствуют	2	
			имеются	0	
		7.2. Наличие положительной динамики показателя удельного веса численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников	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 _____

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

(наименование учреждения)

по состоянию на «_____» _____ 20 ____ г.

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

Руководитель учреждения

Главный бухгалтер

**Информация о соблюдении уровня соотношения
среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководи-
теля, 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	рублей		
8.	Расчетная среднемесячная заработная плата руководителя за отчетный период с учетом суммы премии	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	ед.	п.8 / п.3	
10.	Установленное предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников	ед.		

**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, повышения квалификации рабочих и специалистов.
<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 учреждения.
<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, внедряющей инновационные педтехнологии в УВП.

	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка и внедрение авторских программ. - Создание концепции и реализация программ по подготовке воспитанников-выпускников к самостоятельной жизни в открытом социуме. - Реализация инновационных образовательных программ в рамках ПНП «Образование».
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.
6. Создание условий для успешного осуществления учебно-воспитательного процесса	<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.
7. Социально-правовая защита обучающихся, воспитанников	<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).

	<ul style="list-style-type: none"> - Жизнеустройство выпускников. - Количество детей, переданных в замещающие семьи. - Привлечение внимания общественности к проблеме усыновления и опеки. - Организация работы по созданию центров по обучению родителей, желающих взять ребенка на воспитание. - Качественное обеспечение горячим питанием обучающихся.
<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 развитие учреждения.

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

(наименование учреждения)

По состоянию на « _____ » _____ 20 ____ г.

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