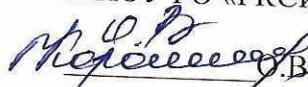


Согласовано

Председатель профкома
ГБПОУ РО «РКСИ»


В. Королькова
02.02.2026



Утверждаю
Директор ГБПОУ РО «РКСИ»

С.Н.Горбунов

02.02.2026

**Положение об оплате труда
работников государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж связи и информатики»**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 25 октября 2021г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 15 сентября 2025г. № 682 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области» вступает в силу с 01.02.2026 года.

1.2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО "РКСИ", определяет порядок формирования системы оплаты труда.

1.3. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

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

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 N 91-3С "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений" месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

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

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

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

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 N 91-3С "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений":

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов, осуществляется на основе должностных окладов.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Таблица N 1

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень (секретарь отделения, секретарь учебного центра, секретарь методического кабинета)	9 441
	2-й квалификационный уровень (диспетчер)	10 912

Таблица N 2

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПО ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
ПКГ должностей	1-й квалификационный уровень	14 942

педагогических работников	(музыкальный руководитель)	
	2-й квалификационный уровень (концертмейстер, педагог-организатор, социальный педагог)	15 669
	3-й квалификационный уровень (воспитатель, методист, педагог-психолог)	16 433
	4-й квалификационный уровень (преподаватель, руководитель физического воспитания)	17 240

Таблица N 3

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	16 067
	2-й квалификационный уровень (заведующий отделением, заведующий лабораторией, заведующий отделением по производственному обучению, заведующий учебной частью и отделом контроля качества, заведующий методическим кабинетом, начальник учебного отдела, начальник учебного центра, руководитель структурного подразделения центра опережающей профессиональной подготовки)	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	16 870
	3-й квалификационный уровень:	
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей;	17 711	

2.3.2. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Таблица N 4

**РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ**

Профессиональная квалификационная группа	Должностной оклад (рублей)
ПКГ "Должности работников культуры, искусства ведущего звена" (библиотекарь):	
без категории	8399
II категории	8816
I категории	9254
ведущий	9718

2.3.3. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 27.05.2008 N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах".

Таблица N 5

**РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ
В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ, ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
ПКГ второго уровня	2-й квалификационный уровень (специалист гражданской обороны)	8399

2.3.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ
СЛУЖАЩИХ

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень, в том числе: комендант, паспортист, архивариус	7599
	2-й квалификационный уровень, в том числе: старший кассир	8045
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень, в том числе: техник, техник-программист, художник, администратор, лаборант, секретарь руководителя	8381
	2-й квалификационный уровень, в том числе: заведующий складом; старший лаборант	8828
	3-й квалификационный уровень, в том числе: заведующий общежитием, руководитель структурного подразделения по АХР, начальник отдела АХР и ОБ	9275
	4-й квалификационный уровень, в том числе: ведущий техник	9609
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень, в том числе: бухгалтер, инженер, инженер по защите информации, инженер-электроник, инженер-программист, инженер по информационной безопасности, инженер-энергетик, менеджер, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, специалист по охране труда, юристконсульт	9609
	4-й квалификационный уровень, в том числе: ведущий бухгалтер, ведущий инженер, ведущий экономист, ведущий специалист по кадрам	11174
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень, в том числе: руководитель структурного подразделения по кадровой работе и ДОУ, начальник отдела маркетинга и социального партнерства	12936

2.3.6. Ставки заработной платы по общепромышленным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих".

РАЗМЕРЫ
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПКГ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ
ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд (гардеробщик, садовник, дворник, кладовщик)	5175
	2-й квалификационный разряд	5475
	3-й квалификационный разряд	5796
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд (водитель автомобиля, слесарь-газовщик, слесарь-сантехник, столяр)	6153
	5-й квалификационный разряд (электромонтер по обслуживанию электроустановок)	6508
	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд	6883
	7-й квалификационный разряд	7276
	3-й квалификационный уровень	7705
	4-й квалификационный уровень	8260

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся,

воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.7. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице N 8.

Таблица N 8

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ,
НЕ ВОШЕДШИМ В ПКГ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗАМИ
МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Заместитель руководителя структурного подразделения центра опережающей профессиональной подготовки	15183
Заведующий библиотекой	10713
Специалист по закупкам	8003

Таблица N 9

РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ,
НЕ ВОШЕДШИХ В ПКГ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗАМИ
МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17240

2.3.8. Размер должностного оклада руководителя учреждения

Таблица N 10

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Руководитель учреждения в учреждениях I группы по оплате труда руководителей	29 885

2.3.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

**Размеры
должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера**

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Заместитель руководитель учреждения	26 897
Главный бухгалтер учреждения	26 897

2.3.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.4 раздела 4 настоящего 4 положения.

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

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

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

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

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей N 12

Таблица N 12

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
ЗА РАБОТУ В ОСОБЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	<p>За работу в профессиональной образовательной организации, имеющей группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 10</p> <p>5 - 15</p> <p>до 20</p>
2	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в профессиональных образовательных организациях:</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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

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

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей N 13.

Таблица N 13

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, НЕ ВХОДЯЩЕЙ В КРУГ
ОСНОВНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения профессиональной образовательных организаций, за кураторство (руководство группой)	До 30
2.	Преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике физике, иностранному языку, иностранному языку в профессиональной деятельности	20 15 10
3.	Педагогическим работникам профессиональной образовательных организаций: - за заведование учебными кабинетами (за счет бюджетных средств) - за заведование лабораториями (за счет приносящей доход деятельности)	10 15
4	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	

	руководителю комиссии (консилиума, объединения)	15
	секретарю комиссии (консилиума, объединения)	10
5.	Преподавателям профессиональной образовательной организации за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
6.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н иным работникам	до 20 до 25
7.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н иным работникам	до 20 до 25
8.	Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н иным работникам	до 15 до 20
9.	Работникам организации за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
10.	Работникам организации 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
11.	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения	в размерах, утверждаемых министерством

государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	
---	--

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 - 2 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в профессиональных образовательных организациях (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья профессиональных образовательных организаций - 15 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Доплата за кураторство (руководство группой) может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

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

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

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 N 26-ЗС "Об образовании в Ростовской области" компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. Доплата преподавателям за проведение занятий одновременно с двумя группами, устанавливается в размере 50% от должностного оклада с учетом объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

4.3.1.1. Преподавателям ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при условии выполнения должностных обязанностей преподавателя ГБПОУ РО «РКСИ» и соблюдения исполнительской дисциплины:

Наименование показателя	Значение показателя	Кол. баллов
Своевременное и качественное ведение учебной документации группы в соответствии с Положением о ведении учебных журналов и тематическим планом дисциплины по представлению начальника учебного отдела.	допустить к рейтингу	10
	не допустить	0
Обеспечение педагогическим работником высокого уровня дисциплины труда (отсутствие опозданий и неявок без уважительных причин на занятия, переносов занятий без соблюдения установленного порядка и т. п.) по представлению начальника учебного отдела.	допустить к рейтингу	10
	не допустить	0

В соответствии со следующими показателями:

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	Кол. баллов
1	Участие в профориентационной работе (в том числе, по популяризации ФП «Профессионалитет» в рамках национального проекта «Молодежь и дети») по выполнению КЦП на подготовку специалистов среднего звена: <i>Ответственные: секретарь приемной комиссии.</i>	Баллы суммируются (макс. 8 баллов) участие в ДОД участие в профориентационных поездках, участие в мероприятиях ЦЗН, выставках, фестивалях	2 3 3
2	Показатель успеваемости студентов (средний показатель по всем группам), включая результаты защиты курсовых работ, учебной и производственной практики, по представлению заведующего отделением колледжа с соответствующей визой. <i>Ответственные: зав. отделениями.</i>	100% 92-99% 86-91% 0-85%	3 2 0 -2
3	Посещаемость студентами учебных занятий по конкретной дисциплине, МДК, учебной практике по представлению заведующего отделением колледжа с соответствующей визой. <i>Ответственные: зав. отделениями</i>	70% и выше 69% и ниже	2 -2

4	<p>Участие сотрудников учреждения в международных, федеральных и региональных мероприятиях (круглых столах, экспертных сессиях и иных), в том числе организованных фондами с государственным участием, общероссийскими общественными объединениями. <i>Ответственные: зам. директора по УМР, зам. директора по УР, зам. директора УПР и ИБ, зам. директора по УВР.</i></p>	<p>Баллы не суммируются (макс. 3 баллов) региональные федеральные международные</p>	<p>1 2 3</p>
5	<p>Проведение мероприятий: <i>ответственные: зав. методическим кабинетом.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - открытых уроков (наличие метод. разработки и анализа посещения открытого урока); - мастер-класса (наличие метод. разработки и анализа посещения открытого урока); - научно-практической конференции (наличие программы конференции и решения); - обучающего вебинара (наличие программы или отчета, видеозаписи); - образовательного семинара для студентов (наличие программы и результатов); - круглого стола (наличие программы и результатов); - наставничество (наличие программы, дневника и результатов) в соответствии с утвержденным планом; - организация участия студентов в сдаче норм ГТО в отчетном году от общей численности студентов (для преподавателей ЦК ФВ). 	<p>Баллы суммируются (не более 6 баллов)</p> <p>да нет</p> <p>не менее 40% менее 40%</p>	<p>1 0 1 0</p>
6	<p>Наличие действующего документа:</p> <p>Свидетельство о повышении квалификации в рамках федерального проекта «Профессионалитет»; Свидетельство эксперта Абилимпикс.</p> <p>Пройдена процедура признания статуса эксперта Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы» и (или) Чемпионата высоких технологий в рамках своего региона по компетенции (единый цифровой реестр); Свидетельство о повышении квалификации по программе подготовки региональных экспертов чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»;</p> <p>Пройдена процедура признания статуса эксперта ДЭ или пройден курс «Эксперт демонстрационного экзамена» (реестр экспертов) https://c.dp.firpo.ru/.</p> <p><i>Ответственный: рук. структурного подразделения по КР и ДОУ.</i></p>	<p>Баллы суммируются (макс. 5 баллов)</p> <p>да нет</p>	<p>2 0 2 0 1 0</p>
7.	<p>Наличие действующего свидетельства об обучении на КПК*:</p>	<p>Баллы суммируются (макс.5 баллов)</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - по тематике ТОП-50 и ТОП-Регион - по сопровождению инклюзивного образования; - по финансовой грамотности; - стажировки на предприятии по профилю реализуемой специальности (при наличии: приказа о направлении на стажировку и отчета о результатах; свидетельства о повышении квалификации в форме стажировки, выданного учебным центром предприятия). <p><i>Ответственный: рук. структурного подразделения по КР и ДОУ.</i></p>	да нет	1 -1 2 0
8.	<p>Участие преподавателя в зональном и областном этапах конкурсов: «Педагогический работник года в системе профессионального образования РО» и «Мастер года» (копии дипломов)</p> <p><i>Ответственный: зав. методическим кабинетом.</i></p>	<p>Баллы суммируются (макс.8 баллов)</p> <p><i>Зональный этап:</i> участник победитель</p> <p><i>Областной этап:</i> участник призер победитель</p>	1 2 4 5 6
9	<p>Наличие студентов - победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства, Чемпионата по профессиональному мастерству «Профессионалы», Чемпионата высоких технологий, «Абилимпикс»: городской, зональный (региональный, областной);</p> <p>всероссийский, международный.</p> <p><i>Ответственный: педагог организатор.</i></p>	<p>Баллы суммируются (макс.9 баллов)</p> <p>Участник (медальон за профессионализм) Призер (2-3 место) Победитель (1 место) Участник (медальон за профессионализм) Призер (2-3 место) Победитель (1 место)</p>	1 2 3 4 5 6
10	<p>Наличие студентов - победителей и призеров олимпиад профессионального мастерства обучающихся по специальностям СПО, профильных очных олимпиад, олимпиад по общеобразовательным дисциплинам: городской, зональный (региональный, областной);</p> <p>всероссийский, международный.</p> <p><i>Ответственный: педагог организатор.</i></p>	<p>Баллы суммируются (макс.4 баллов)</p> <p>Призер (2-3 место) Победитель (1 место) Призер (2-3 место) Победитель (1 место)</p>	1 2 1 2
11	<p>Наличие студентов - победителей дистанционных профильных олимпиад и конкурсов, спартакиад, хакатонов, участников ГТО (золотой, серебряный, бронзовый значок).</p> <p><i>Ответственный: зам.директора по УВР.</i></p>	нет да	0 1
12	<p>Участие во внебюджетной деятельности (осуществление педагогической деятельности на КПК, ДОУ, подготовительных курсах, в группах углубленной подготовки).</p> <p><i>Ответственный: зам. директора по УМР.</i></p>	нет да	0 3

13	Участие в воспитательной работе**. <i>Ответственный: зам. директора по УВР.</i>	Выполнение показателей (макс. 3 балла) 1 - 3 показателя 4 - 6 показателей 7 - 9 показателей	1 2 3
ИТОГО (макс.)			80
Поправочный коэффициент, учитывающий фактическую нагрузку преподавателя. <i>Ответственный: начальник учебного отдела.</i>		Рассчитывается пропорционально базовой величине: 720 и более часов в год - 1	0-1

* Если ни по одному из перечисленных пунктов показателя не представлены документы, то выставляется балл равный отрицательному значению -1 (минус единица).

** Показатели «Участие в воспитательной работе»:

1. Участие студентов в конкурсах, направленных на всестороннее развитие потенциала обучающихся, подготовленных под руководством преподавателя (сертификат, диплом, фотоотчет).
2. Организация работы секций СНО (план работы, список участников, журнал занятий).
3. Организация и проведение открытых воспитательных мероприятий (конкурсы, экскурсии, встречи, выставки и т.д.).
4. Организация внеаудиторных профилактических мероприятий по предупреждению коррупции, экстремизма, терроризма, негативных форм поведения (методические разработки).
5. Участие в городских, областных воспитательных, культурно-массовых, спортивных и профилактических мероприятиях.
6. Дежурство по колледжу (запись в журнале дежурств в соответствии с графиком).
7. Отсутствие несчастных случаев (травматизма) и конфликтных ситуаций со студентами, учебная дисциплина во время проведения занятий.
8. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.
9. Общественная деятельность преподавателя в социуме (член профкома, Советов, участие в субботниках, сдаче норм ГТО и т.п.).

Молодой специалист (впервые работающий в образовательной организации среднего профессионального образования со стажем работы в бюджетной сфере менее 3-х лет) участвующий в Рейтинге первый год получает 20 баллов.

Размер фонда на выплату надбавки за результативность и качество работы преподавателям составляет до 30% от фонда оплаты труда преподавателей, в соответствии с тарификацией на текущий учебный год, без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3.2. Методистам учебного отдела ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

Наименование показателей	Значение показателей
1 Внедрение инновационных форм и технологий обучения по дисциплинам и профессиональным модулям	5 баллов
2 Участие в инновационных проектах и экспериментальных площадках различного уровня	5 баллов
3 Доля преподавателей, имеющих 100% УМК, адаптированных к лицам с ОВЗ	5 баллов
4 Разработка и внедрение инклюзивных образовательных программ вариативной части ФГОС СПО по согласованию с работодателями	5 баллов
5 Участие в подготовке преподавателей для участия в областном конкурсе «Педагогический работник года в системе среднего профессионального образования Ростовской области»	5 баллов

Методистам отделений ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

Наименование показателей	Значение показателей
1. Доля выпускников, получивших документ об образовании, от численности студентов выпускного курса на 01.10 $\geq 97\%$	5 баллов
2. Доля выпускников, получивших дипломы с отличием $\geq 20\%$	5 баллов
3. Количество задолжников по отделению на 25.09 и на 01.02 (от контингента отделения) $\leq 10\%$	5 баллов
4. Отсев студентов по итогам учебного года $\leq 7\%$	5 баллов
5. Участие отделения в развитии социального партнерства в сфере подготовки студентов и профориентационной работе	5 баллов

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

25 баллов	– 20%
15 – 24 балла	– 15%
5-14 баллов	– 10%

4.3.3. Концертмейстеру ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Разработка и написание сценариев для мероприятий (минимум — 3 в течение семестра)	1,0
2	Наличие планов работы, журналов учета работы творческих студий и любительских объединений, нормативно-планирующей документации в соответствии с требованиями СМК (минимум — по одному направлению)	1,0
3	Постановка культурно-досуговых программ и театрализованных представлений (минимум - 3 в течение семестра)	1,0
4	Подготовка студентов для участия в городских и областных конкурсах и фестивалях (минимум — 1 конкурса, фестиваль)	0,5
5	Исполнительная дисциплина	0,5

Музыкальному руководителю ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Подбор тематического репертуара (минимум – 3 в течение семестра)	1,0
2	Наличие планов работы, журналов учета работы творческой студии и любительских объединений, нормативно-планирующей документации в соответствии с требованиями (минимум – по одному направлению)	1,0
3	Постановка культурно-досуговых программ с привлечением творческих объединений (минимум – 3 в течение семестра)	1,0
4	Подготовка студентов для участия в городских и областных конкурсах и фестивалях (минимум – 1 конкурс, фестиваль)	0,5

5	Исполнительная дисциплина	0,5
---	---------------------------	-----

Педагогу психологу ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Организует проведение социально-психологического тестирования студентов (СПТ)	1,0
2	Участвует в выявление и сопровождении студентов группы риска, развития кризисных состояний и группы суицидального риска	1,0
3	Участвует в разработке и реализации системы мероприятий, направленных на профилактику девиантного поведения обучающихся	1,0
4	Психологическое сопровождение студентов с ОВЗ и инвалидностью	0,5
5	Исполнительная дисциплина	0,5

Педагогу организатору ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Проведение мероприятий с учреждениями культуры и спорта, дополнительного образования, общественностью, другими образовательными учреждениями (минимум — 2 в течение семестра)	1,0
2	Организация тематических классных часов с привлечением молодежных общественных организаций, поездок, экскурсий, досуговых мероприятий (минимум — 8)	1,0
3	Организация и реализация социально-значимых проектов, акций и иных форм общественно-полезной деятельности обучающихся (минимум — 3 в течение семестра)	1,0
4	Участие в работе советов, комиссий (минимум-2)	0,5
5	Исполнительная дисциплина	0,5

Руководителю физического воспитания ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Участие спортсменов РКСИ в спортивных состязаниях различных уровней (минимум – 3 в течение семестра)	1,0
2	Организация работы Спортивного клуба (охват студентов – не менее 100 чел.)	1,0
3	Участие в спортивных мероприятиях различных уровней студентов РКСИ (минимум – 4 в течение семестра)	1,0

4	Увеличение (сохранение) доли студентов, занимающихся в спортивных секциях (динамика – в течение семестра)	0,5
5	Исполнительная дисциплина	0,5

Социальному педагогу ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Наличие обучающихся - победителей конкурсов художественной, спортивной, творческой направленности и других, в том числе дистанционных (за исключением олимпиад и конкурсов профессионального мастерства)	1,0
2	Доля обучающихся, совершивших преступления и правонарушения, в общей численности обучающихся не более 1%	1,0
3	Доля обучающихся, состоящих на учете в ПДН, в общей численности обучающихся не более 1,49%	1,0
4	Исполнительская дисциплина	0,5
5	Отсутствие жалоб студентов и родителей на организацию учебно-воспитательного процесса	0,5

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

0,5 – 1,5 балл	- 5%
1,6 – 3 балла	- 10%
3,1 – 4 балла	- 15%

4.3.4. Воспитателям общежитий ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1.	Отсутствие нарушений правил внутреннего распорядка в общежитии и правонарушений среди студентов	1,0
2.	Организация деятельности студенческого совета общежития	1,0
3.	Индивидуальная работа со студентами льготных категорий	1,0
4.	Своевременная и качественная подготовка документации	0,5
5.	Исполнительная дисциплина	0,5

Размер надбавки зависит от суммы баллов и устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

0,5 – 1 балл	- 5%
1,1 – 2 балла	- 10%
2,1 – 3 балла	- 15%
3,1 – 4 балла	- 20%

4.3.5. Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие

результаты работы устанавливаются в соответствии со следующими показателями:

№	Наименование показателя	Максимальный балл
1	Проведение мероприятий в рамках дней единых действий, проектная работа	1
2	Работа с активом, адресное вовлечение студентов из группы риска в общественную деятельность	1
3	Вовлечение родителей и социальных партнёров в воспитательную работу	1
4	Исполнительская дисциплина	0,5
5	Отсутствие жалоб студентов и родителей на организацию учебно-воспитательного процесса	0,5

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

0,5 – 1,5 балла – 5%

1,6 – 3 балла – 10%

3,1 – 4 балла – 15%

4.3.6. Надбавки устанавливаются два раза в год: с 01 сентября по 31 января на первый семестр и с 01 февраля по 30 июня на второй семестр.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным

служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования") в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей N 14.

Таблица N 14

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

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

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются

учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

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

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.8.2. Мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

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

при обучении по профессиям естественно-научного и социально-экономического профиля - от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения в соответствии с локальным нормативным актом.

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей N 15.

Таблица N 15

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	<p>Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования):</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук</p> <p>при наличии ученой степени кандидата наук</p>	<p>25</p> <p>15</p>
2.	<p>Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования:</p> <p>при наличии ученой степени доктора наук</p>	50

	при наличии ученой степени кандидата наук	25
3.	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук	до 30
	при наличии ученой степени кандидата наук	до 20

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. Надбавка за наличие ученой степени при оплате часов применяется только к часам по профильным ученой степени дисциплинам.

4.10. 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. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей N 16.

Таблица N 16

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ

N п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н:	
	при наличии почетного звания "народный"	25
	при наличии почетного звания "заслуженный"	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания "народный"	до 30
	при наличии почетного звания "заслуженный"	до 20
	при наличии ведомственной награды	до 15

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

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

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. Надбавка начинающим педагогическим специалистам в размере 10% к должностному окладу устанавливается сотрудникам, имеющим педагогический стаж работы в системе среднего профессионального образования менее 2 лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только

по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения и его заместителей устанавливается в соответствии с Таблицей 12 и 13 настоящего положения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

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

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя - руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной

нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения N 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - Приказ Минобрнауки России N 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, 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) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава 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 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице, N 17.

Таблица N 17

**РАЗМЕРЫ
ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

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

5.6.3. По решению министерства руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной

численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями Приказа Минобрнауки России N 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России N 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными Приказом Минобрнауки России N 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников

30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

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

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций:

6.8.1. До начала учебного года преподавателям профессиональных образовательных организаций, определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.10.3 пункта 6.10 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.8.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.8.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

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

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8.6. В профессиональных образовательных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения N 2 к Приказу Минобрнауки России N 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.8.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в профессиональных образовательных организациях, направленные Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 N 06-846.

6.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада. В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников профессиональных образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

за часы преподавательской работы, выполненные преподавателями образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, поступивших на работу в течение учебного года;

за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

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

6.10.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для преподавателей образовательных организаций, реализующих основные

профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.10.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

6.11. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Оплата дополнительной работы в рамках осуществления приносящей доход деятельности.

7.1. Дополнительные образовательные услуги (ДОУ), услуги дополнительного профессионального образования (ДПО) и услуги профессионального обучения (ПО).

Стоимость академического часа по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения для групп сторонних слушателей до 6 человек:

- для штатных педагогических работников и сотрудников - до 300 руб.;
- для привлеченных преподавателей - до 350 руб.;
- для привлеченных преподавателей, из числа государственных и муниципальных служащих, специалистов предприятий - до 500 рублей.
- для преподавателей, привлеченных для чтения курсов по программам обучения граждан в рамках федерального проекта «Активные меры содействие занятости», от 400 руб. до 1250 руб., в соответствии с условиями реализации программы.

Стоимость академического часа по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения для групп сторонних слушателей от 6 до 12 человек:

- для штатных педагогических работников и сотрудников - до 350 руб.;
- для привлеченных преподавателей - до 400 руб.;
- для привлеченных преподавателей, из числа государственных и муниципальных служащих, специалистов предприятий - до 550 рублей;
- для преподавателей, привлеченных для чтения курсов по программам обучения граждан в рамках федерального проекта «Активные меры содействие занятости», от 400 руб. до 1250 руб., в соответствии с условиями реализации программы.

Стоимость академического часа по программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения для групп сторонних слушателей свыше 12 человек:

- для штатных педагогических работников и сотрудников - до 400 руб.;
- для привлеченных преподавателей - до 450 руб.;
- для привлеченных преподавателей, из числа государственных и муниципальных служащих, специалистов предприятий - до 600 рублей;

- для преподавателей, привлеченных для чтения курсов по программам обучения граждан в рамках федерального проекта «Активные меры содействие занятости», от 400 руб. до 1250 руб., в соответствии с условиями реализации программы.

Стоимость академического часа по программам дополнительного образования детей и программам дополнительного профессионального образования и профессионального обучения для групп студентов колледжа:

- для штатных педагогических работников и сотрудников - 350 руб.;
- для привлеченных преподавателей - 400 руб.;
- для привлеченных преподавателей, из числа государственных и муниципальных служащих, специалистов предприятий - 400 рублей;

Сотрудникам колледжа за увеличение объема работ по организации дополнительных образовательных услуг (ДОУ), услуг дополнительного профессионального образования (ДПО) и услуг профессионального обучения (ПО) устанавливаются ежемесячные доплаты от суммы заработных средств в размере:

- Преподавателям, занимающимся организацией ДОУ (в соответствии с приказом директора) - до 3,5% от дохода ДОУ;
- Преподавателям, занимающимся организацией ДПО и ПО (в соответствии с приказом директора) - до 4,5% от дохода ДПО, ПО;
- Секретарь учебного центра - до 2,5% от дохода ДОУ и ДПО, ПО;
- Диспетчер учебного отдела - до 0,5 % от дохода ДОУ; до 0,25 % от дохода ДПО и ПО;
- Бухгалтер по доходам - до 2 % от дохода ДОУ;
- Ведущий бухгалтер по заработной плате - до 1% от дохода ДОУ и до 1% от дохода ДПО и ПО;
- Ведущий экономист - до 2% от дохода ДПО и ПО;
- Заведующий отделением, принимающий непосредственное участие в наборе групп - до 2,5 % от дохода ДОУ от привлеченных студентов;
- Инженер-программист - до 2 % от дохода ДПО и ПО;
- Техник отдела УПР (учебного центра) - до 2,5 % от доходов, полученных от исполнения договоров (контрактов) на оказание образовательных услуг, заключенных по результатам проведения конкурентных и неконкурентных закупочных процедур.

7.2. Подготовительные курсы и дополнительные общеобразовательные программы для школьников в области информационных технологий.

Стоимость академического часа для преподавателей - 350 руб.

Сотрудникам колледжа за увеличение объема работ по организации подготовительных курсов устанавливаются ежемесячные доплаты от суммы заработных средств в размере:

- ответственный за организацию курсов - до 4% от полученного дохода за подготовительные курсы; до 7% от дополнительных образовательных программ для школьников в области информационных технологий;
- заместитель директора по УР - до 3% от полученного дохода за подготовительные курсы; до 5% от дополнительных образовательных программ для школьников в области информационных технологий;
- ведущий бухгалтер по заработной плате - до 1% от дохода за подготовительные курсы и дополнительные образовательные программы для школьников в области информационных технологий;
- бухгалтер по доходам - до 1 % от дохода за подготовительные курсы и дополнительные образовательные программы для школьников в области информационных технологий.

7.3. Курсы углубленной подготовки студентов

Стоимость академического часа для преподавателей - 500 руб.

Сотрудникам колледжа за увеличение объема работ по организации углубленной подготовки студентов устанавливаются ежемесячные доплаты от суммы заработных средств в размере:

- заместитель директора по УР - до 3,5%;
- заместитель директора по УМР - до 3,5%;
- ответственный за организацию - до 3,5%;
- начальник учебного отдела - до 0,5%;
- заведующая учебной частью и отделом контроля качества - до 0,5%;
- методист - до 1%;
- заведующий отделением - до 0,5% от дохода своего отделения;
- диспетчера 3 человека - до 0,2%
- ведущий бухгалтер по заработной плате 2 человека - до 0,5%;
- бухгалтер по доходам - до 1 %
- главный бухгалтер - до 1%.
- классным руководителям учебных групп, если число студентов, обучающихся по программе составляет не менее 95% от списочного состава группы, выплачивается по 50 рублей за каждого студента в месяц прохождения обучения.

7.4. Профессиональные пробы для учащихся общеобразовательных организаций

Стоимость академического часа для преподавателей - до 500 руб.

Сотрудникам колледжа за увеличение объема работ по организации проведения профессиональных проб устанавливаются ежемесячные доплаты от суммы заработных средств в размере:

- начальник учебного центра - до 3,5%;
- менеджер (методист) учебного центра - до 4,5% от дохода;
- ведущий экономист - до 1%
- ведущий бухгалтер по заработной плате 2 человека - до 0,5%;
- техник учебного центра - до 2,5 %

7.5. В случае если в рамках приносящей доход деятельности прибыль ГБПОУ РО "РКСИ" от данного курса будет составлять не менее 50%, стоимость академического часа для преподавателей может быть увеличена:

- до 600 рублей в час по программам дополнительных образовательных услуг для студентов колледжа, продолжительностью более 20 академических часов.
- до 1000 рублей в час по программам дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, дополнительных общеразвивающих программ и программам профессиональных проб.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Руководитель колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице, N 18.

Таблица N 18

N п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся профессиональных образовательных организаций	0,040	0,034	0,020
2.	Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,060	0,054	0,034

8.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице, N 19.

Таблица N 19

N п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

8.3. Руководитель колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 8.2 настоящего раздела.

8.4. Высококвалифицированный специалист – специалист, привлекаемый на условиях внешнего совместительства, работающий в государственных или коммерческих организациях, имеющий высшее профессиональное образование (соответствующее профилю читаемой дисциплины/ПМ), в совершенстве обладающий знаниями в области своей специализации, имеющий опыт работы по специальности (соответствующий профилю) в должности:

руководитель (профильной организации, филиала, отдела, группы, лаборатории);

ведущий специалист (профильного отдела, группы, лаборатории);
специалист I или II категории (профильного отдела, группы, лаборатории);
специалист по защите информации I или II категории (профильного отдела, группы, лаборатории);
инженер I или II категории (профильного отдела, группы, лаборатории);
инженер – программист;
старший программист.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным таблицей N 5 Примерного положения (Постановление Правительства РО от 25.10.2021 N 886) с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор" (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент" (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель" (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

8.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

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

Размер материальной помощи не должен превышать 4000 руб. в год на одного сотрудника. В исключительных случаях, по ходатайству профсоюзного комитета колледжа, размер материальной помощи может быть увеличен.

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

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

8.7. Заработная плата выплачивается в колледже два раза в месяц, девятого и двадцать четвертого числа. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от фактически не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денежных средств на их лицевые счета в банке.

9. Перечень должностей административно-управленческого персонала.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации
руководители	Директор
руководители	Заместитель директора по учебно-методической работе
руководители	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе и обеспечению безопасности
руководители	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
руководители	Заместитель директора по учебно-производственной работе и информационной безопасности
руководители	Заместитель директора по учебной работе
руководители	главный бухгалтер

отдел учебно-воспитательной работы	руководитель структурного подразделения по учебно-воспитательной работе
отдел учебно-воспитательной работы	советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
отдел кадров	руководитель структурного подразделения по кадровой работе и документационному обеспечению управления
отдел кадров	специалист по кадрам
отдел кадров	ведущий специалист по кадрам
отделение инфокоммуникаций	заведующий отделением
отделение информационных технологий	заведующий отделением
отделение информационной безопасности и документационного обеспечения управления	заведующий отделением
отдел маркетинга и социального партнерства	начальник отдела
отдел маркетинга и социального партнерства	специалист по маркетингу
отдел маркетинга и социального партнерства	специалист по связям с общественностью
отдел учебно-производственной работы	заведующий отделением по производственному обучению
отдел учебно-производственной работы	заведующий лабораторией
отдел учебно-производственной работы	инженер
отдел учебно-производственной работы	инженер по информационной безопасности
отдел учебно-производственной работы	заведующий складом
отдел учебно-производственной работы	инженер-программист
отдел учебно-производственной работы	ведущий техник
административно-управленческий персонал	заведующий общежитием №1, №2, №3

отдел административно-хозяйственной работы и обеспечения безопасности	руководитель структурного подразделения по административно-хозяйственной работе
отдел административно-хозяйственной работы и обеспечения безопасности	начальник отдела
отдел административно-хозяйственной работы и обеспечения безопасности	специалист по охране труда
отдел административно-хозяйственной работы и обеспечения безопасности	специалист гражданской обороны
отдел административно-хозяйственной работы и обеспечения безопасности	ведущий инженер
отдел административно-хозяйственной работы и обеспечения безопасности	инженер-энергетик
учебный отдел	начальник учебного отдела
учебный отдел	заведующий учебной частью и отделом контроля качества
методический кабинет	заведующий методическим кабинетом
учебный центр	начальник учебного центра
учебный центр	менеджер
вспомогательный персонал	юрисконсульт
бухгалтерия	ведущий бухгалтер
бухгалтерия	бухгалтер
бухгалтерия	ведущий экономист
бухгалтерия	старший кассир
библиотека	заведующий библиотекой
контрактная служба	специалист по закупкам
центр опережающей профессиональной подготовки	руководитель структурного подразделения
центр опережающей профессиональной подготовки	заместитель руководителя структурного подразделения

центр опережающей профессиональной подготовки	менеджер
центр опережающей профессиональной подготовки	инженер-программист
центр опережающей профессиональной подготовки	техник-программист
центр опережающей профессиональной подготовки	инженер по защите информации
центр опережающей профессиональной подготовки	инженер-электроник
центр опережающей профессиональной подготовки	администратор
центр опережающей профессиональной подготовки	ведущий бухгалтер
центр опережающей профессиональной подготовки	юрисконсульт
центр опережающей профессиональной подготовки	специалист по кадрам
центр опережающей профессиональной подготовки	специалист по маркетингу