



Государственное образовательное бюджетное учреждение  
среднего профессионального образования  
Воронежской области

**«АННИНСКИЙ АГРАРНО-  
ПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

396253, Воронежская область,  
п.г.т. Анна, ул. Чехова д. 1а

Тел. / факс. 8 (47346) 2-51-69

E-mail: [aanpt1010@rambler.ru](mailto:aanpt1010@rambler.ru)

**РАССМОТРЕНО**

На педагогическом совете  
ГОБУ СПО ВО "Аннинский  
аграрно-промышленный техникум"  
Протокол № 7 от 01 апреля 2014 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

Приказом директора  
ГОБУ СПО ВО "Аннинский  
аграрно-промышленный техникум"  
№ 80 от 08 апреля 2014 г.



**Положение**

**о системе оплаты труда в ГОБУ СПО ВО «ААПТ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в ГОБУ СПО ВО «ААПТ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. №761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р, и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников ГОБУ СПО ВО «ААПТ» (далее – организации) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей организаций.

ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Система оплаты труда работников организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в

повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов);
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим положением и уставом организации.

## 2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 1).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

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

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

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или служащего, входящим в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда,

отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат определяются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа, осуществляющего общественно-государственное управление организацией.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммовом и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам образовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств фонда стимулирования труда организации.

### **3. Формирование фонда оплаты труда организации.**

Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год, а в образовательной организации с учетом особенностей образовательных программ, реализуемых образовательной организацией, а также эффективности их реализации, количеством обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации (для бюджетных и автономных организаций) или в бюджетной смете (для казенных организаций).

### **4. Распределение фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части (включая выплаты компенсационного характера) (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\Phi OT_{oo} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ct}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ct} = \Phi OT_{oo} \times ш, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля  $\Phi OT_{oo}$ , (Таблица 1).

Таблица 1

**Рекомендуемые минимальные значения стимулирующей доли  $\Phi OT_{oo}$  в зависимости от типа организации**

№ п/п	Тип образовательной организации	Доля стимулирующего $\Phi OT$		
		на 01.09.2013	на 01.09.2014	на 01.09.2015
1.	Дошкольные образовательные организации (далее ДОО)	не менее 10%	не менее 15%	не менее 25%
2.	Общеобразовательные организации (ОО)	не менее 15%	не менее 20%	не менее 30%
3.	Профессиональные образовательные организации (далее ПОО)	не менее 15%	не менее 20%	не менее 30%
4.	Организации дополнительного образования (далее ОДО)	не менее 10%	не менее 15%	не менее 25%
5.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также организации, осуществляющие обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее Интернаты).	не менее 10%	не менее 15%	не менее 20%
6.	Образовательные организации высшего образования (далее ООВО)	не менее 10%	не менее 15%-	-
7.	Организации дополнительного профессионального образования (далее ОДПО)	не менее 10%	не менее 15%	не менее 20%
8.	Иные организации, подведомственные департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области (далее ИО)	не менее 10%	не менее 15%	не менее 20%

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения,

воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), учебно-вспомогательного персонала (вожатые, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательной организации.

4.3. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер), не может превышать установленных значений (Таблица 2). При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Таблица 2

**Рекомендуемые доли ФОТ административно-управленческого персонала  
в общем ФОТ<sub>00</sub> в зависимости от типа организации**

№ п/п	Тип образовательной организации	Доля ФОТ административно-управленческого персонала		
		на 01.09.2013	на 01.09.2014	на 01.09.2015
1.	Дошкольные образовательные организации	не более 12%	не более 11%	не более 10%
2.	Общеобразовательные организации	не более 14%	не более 13%	не более 12%
3.	Профессиональные образовательные организации	не более 16%	не более 15%	не более 14%
4.	Организации дополнительного образования	не более 12%	не более 12%	не более 11%
5.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также организации, осуществляющие обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.	не более 14%	не более 13%	не более 12%
6.	Образовательные организации высшего образования	не более 16%	не более 15%	-
7.	Организации дополнительного профессионального образования	не более 16%	не более 15%	не более 14%

8.	Иные организации, подведомственные департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области	не более 16%	не более 15%	не более 14%
----	--	--------------	--------------	--------------

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2%, при наличии как минимум одного из следующих условий:

- при наличии дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности;

- если образовательная организация имеет статус региональной или федеральной инновационной площадки, при условии увеличения доли фонда стимулирующих выплат;

- если образовательная организация работает в двухсменном или круглосуточном режиме.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее установленных значений (Таблица 3).

Таблица 3.

**Рекомендуемые доли ФОТ педагогического персонала в общем ФОТ<sub>оо</sub> в зависимости от типа образовательной организации.**

№ п/п	Тип образовательной организации	Доля ФОТ педагогического персонала		
		на 01.09.2013	на 01.09.2014	на 01.09.2015
1.	Дошкольные образовательные организации	не менее 55%	не менее 58%	не менее 60%
2.	Общеобразовательные организации	не менее 65%	не менее 68%	не менее 70%
3.	Профессиональные образовательные организации	не менее 55%	не менее 58%	не менее 60%
4.	Организации дополнительного образования	не менее 60%	не менее 60%	не менее 60%
5.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также организации, осуществляющие обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (интернаты).	не менее 55%	не менее 58%	не менее 60%



4.4. Оплата труда работников организаций производится на основании трудовых договоров между руководителем организации и работниками.

## 5. Расчёт заработной платы работников.

5.1. Зарботная плата работников организации определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{cx}, \text{ где:}$$

**Зп** – месячная зарботная плата;

**Од** – оклад (должностной оклад);

**К**– компенсационные выплаты;

**С**– стимулирующие выплаты;

**В<sub>cx</sub>** – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

**Б** – оклад по ПКГ (Приложение 1)<sup>1</sup>;

**К<sub>c</sub>** - коэффициент удорожания по местонахождению организации (город - 1, село - 1,25)<sup>2</sup>;

**К<sub>n</sub>** – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 4).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка зарботной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части зарботной платы выплачиваются в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством, а также в пределах утверждённого объёма фонда оплаты труда.

---

<sup>1</sup>В Приложении 1 указаны минимальные, фиксированные величины, применяемые для определения оклада, должностного оклада, ставки зарботной платы и рекомендуемые повышающие коэффициенты по различным типам образовательных организаций.

<sup>2</sup> Применяется только в отношении педагогических работников.

**Рекомендуемые размеры постоянных повышающих надбавок к окладу  
(должностному окладу) ставке заработной платы**

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер К <sub>н</sub>	Примечания
1.	Всем работникам, кроме руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера, при наличии квалификационной категории		<p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.</p> <p>Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- длительный отпуск до года;</li> <li>- заграничная командировка;</li> <li>- длительное лечение (более 6 месяцев);</li> <li>- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.</li> </ul> <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 <sup>3</sup>	
2.	Работникам, кроме руководителя организации, заместителей руководителя главного бухгалтера за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- время работы в данной организации;</li> <li>- время военной службы</li> </ul>
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	

<sup>3</sup>Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209. В случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			<p>граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;</li> <li>- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях;</li> <li>- для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности в учреждениях образования.</li> </ul>
3.	Педагогическим работникам, а также специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных организациях со дня заключения трудового договора.</p>

4.1.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования.
4.2.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа(при наличии диплома с отличием);	1.25	
4.3.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	
4.4.	- с образовательной организацией, расположенной в сельской местности (при наличии диплома с отличием);	1.3	
5.	Педагогическим работникам и специалистам за работу в колледжах, лицеях и гимназиях. <sup>4</sup>	1.15	
6.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
7.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим за работу в общеобразовательных организациях – интернатах.	1.15	
8.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1.2	
9.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим за работу в общеобразовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения	1.35	

<sup>4</sup> Норма действует до 31.12.2014 года.

	родителей.		
10.	Педагогическим работникам, специалистам и служащим за работу в профессиональных образовательных организациях при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.	1.2	
11.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим за работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении.	1.2	
12.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим (кроме медицинских работников), за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением	1.2	
13.	Медицинским работникам за работу в специальных учебно-воспитательных организациях для детей и подростков с девиантным поведением.	1.3	
14.	Педагогическим работникам, специалистам и служащим за работу в образовательных организациях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Дополнительно за работу по обучению лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима.	1.5-1.75 1.1-1.15	
15.	Педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим профессиональных образовательных организаций при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза.	1.15	
16.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся	1.2	

	на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых.		
17.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.	1.2	
18.	Учителям и другим педагогическим работникам за дистанционное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья, числящимися в контингенте муниципальных образовательных организаций Воронежской области (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

## 6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск).

1. 6.2. Оклад (должностной оклад) руководителя формируется на основе средней заработной платы работников, сложившейся в организации за год, предшествующий расчётному, коэффициентов и надбавок:

-коэффициент за группу оплаты труда по объемным показателям;

-коэффициент за квалификационную категорию по итогам аттестации руководящих работников или сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемой приказом учредителя организации для каждого руководителя;

-коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

Предельный уровень соотношения среднегодовой заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников этой организации устанавливается учредителем в пределах кратности от 1 до 8, при выполнении условий, указанных в п. 4.3. настоящего Положения.

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{др} = CЗп_{оо} \times K_{гот} \times K_1 + K_{кв}, \text{ где:}$$

**O<sub>др</sub>**- оклад руководителя;

**CЗп<sub>оо</sub>** – средняя заработная плата работников, сложившаяся по организации за год, предшествующий расчётному;

**K<sub>гот</sub>** – коэффициент за группу оплаты труда (таблица 6);

**K<sub>1</sub>** – коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

**K<sub>кв</sub>** – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации руководящих работников, утверждаемой приказом учредителя организации для каждого руководителя.

Средняя заработная плата по организации определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников организации за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на штатную численность работников, за исключением штатной

численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл.бухгалтер).

Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности организаций, характеризующих масштаб руководства: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие объемов показателей.

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

За руководителями организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Таблица 6

**Рекомендуемые коэффициенты за группу оплаты труда  
в зависимости от типа организации**

№ п/п	Тип образовательной организации	Коэффициент за группу оплаты			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1.	Дошкольные образовательные организации	2,5	2,0	1,75	1,5
2.	Общеобразовательные организации	3,0	2,5	2	1,5
3.	Профессиональные образовательные организации	4,5	4,0	3,5	3,0
4.	Организации дополнительного образования	3,0	2,5	2,0	1,5
5.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным	4,5	4,0	3,5	3,0



	общеобразовательным программам, а также организации, осуществляющие обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.				
6.	Образовательные организации высшего образования	4,5	4,0	3,5	3,0
7.	Организации дополнительного профессионального образования	4,5	4,0	3,5	3,0
8.	Иные организации, подведомственные департаменту образования, науки и молодежной политики Воронежской области	3,0			

Размер коэффициента за группу оплаты труда руководителя может быть уменьшен или увеличен учредителем организации в зависимости от объема фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, рассчитанного в соответствии с п 4.3. настоящего Положения.

Коэффициент за высшую квалификационную категорию руководителя, государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание рассчитывается по следующей формуле:

$$K_1 = 1 + (K_{кат} + K_{зв} + K_{нагр}) , \text{ где}$$

$K_{кат}$  – коэффициент за квалификационную категорию (0,05);

$K_{зв}$  – коэффициент за звание доктора наук (0,15) или кандидата наук (0,1);

$K_{нагр}$  – коэффициент за государственные награды, Почетные звания:

заслуженный учитель (мастер производственного обучения) РФ, наличие правительственных наград - 0,1;

почетный работник профессионального, общего образования (отличник профессионального, общего образования) и прочие – 0,05.

Коэффициент за государственные награды, Почетные звания устанавливается по максимальному из оснований.

6.3. Фонд премирования руководителя состоит из 4 квартальных премий и 1 материальной помощи к очередному отпуску в размере оклада руководителя с установленными надбавками.

Размер стимулирующих выплат руководителя организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

$$C_p = \Phi OT_{стр(к)} \times K_{стр}, \text{ где:}$$

$C_p$  – размер стимулирующей выплаты руководителя организации;

$\Phi OT_{стр(к)}$  – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стр}$  – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным (муниципальным) заданием и эффективности деятельности руководителя. Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования организаций по группам в зависимости от их типов. Диапазон  $K_{стр}$  устанавливается в пределах от 0 до 1.

6.4. Размер должностного оклада и выплат стимулирующего характера, а также показатели качества выполнения работы и критерии их оценки, определяются трудовым договором с руководителем организации.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей организаций, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-50% ниже средней заработной платы, сложившейся по организации за год, предшествующий расчётному с учётом коэффициента за группу оплаты труда по объёмным показателям.

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя организации, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

## 7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах, не ниже предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, осуществляющим деятельность во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностной оклад работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

7.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным и (или) трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но их минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

## **8. Стимулирующие выплаты**

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам организации осуществляются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Для оценки результатов и качества работы устанавливаются единые региональные критерии и показатели по каждой категории работников, занятых в организациях, а также вводятся механизмы, в том числе автоматизированные, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей организаций, так и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения являются неотъемлемой частью Примерных положений об оплате труда по типам образовательных организаций, на основе которых в каждой из них в установленном законодательством порядке разрабатываются локальные нормативные акты. Руководствуясь принятыми локальными нормативными актами об оплате труда, руководители организаций должны обеспечить заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых должны быть зафиксированы критерии и измеримые показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев, показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок максимальным значением не ограничен и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

8.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при не выполнении или несвоевременном выполнении приказов и

распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);

- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;

- при нарушении правил техники безопасности;

- при нарушении правил ведения документации.

8.3. Руководитель организации, учитывая мнение профсоюзной организации, представляет в орган общественно-государственного управления, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом общественно-государственного управления организации, наделенным соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы руководителям организаций устанавливаются локальным нормативным актом учредителя.

## **9. Выплаты социального характера**

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Они имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии) и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников к отпуску и по семейным обстоятельствам (смерти близких родственников, в случае длительной болезни и т.д.).

9.3. Единовременная выплата работнику производится:

- при увольнении по собственному желанию, в связи с выходом на пенсию по возрасту;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления организации, наделенного соответствующими полномочиями.

## **10. Другие вопросы оплаты труда работников**

В организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов

преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и органа общественно-государственного управления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения

размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.