

Министерство образования Ростовской области

---

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Ростовской области «Батайский техникум информационных технологий и  
радиоэлектроники «Донинтех» (ГБПОУ РО «БТИТиР»)

---

Рассмотрено и рекомендовано к  
утверждению на заседании  
Совета Техникума

протокол №11 от «30» сентября 2025г

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор ГБПОУ РО «БТИТиР»

\_\_\_\_\_/Яковлева Н.Р./

приказ № 235 от «30» сентября 2025г

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и премировании работников  
ГБПОУ РО «БТИТиР»**

г. Батайск  
2025

## СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п		страницы
1	Общие положения	3
2	Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы	7
3	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	14
4	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и перечень показателей для премирования работников техникума	20
5	Условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера	31
6	Особенности условий оплаты труда педагогических работников	33
7	Другие вопросы оплаты труда	37
8	Заключительные положения	39
9	Приложение №1 Критерии для расчета компенсационной выплаты: доплаты педагогическим работникам техникума за заведование учебными кабинетами	40
10	Приложение №2 Критерии для расчета компенсационной выплаты: доплата работникам техникума за работу в цикловых комиссиях и методических объединениях	41
11	Приложение №3 Критерии для расчета компенсационной выплаты: доплата работникам техникума (в том числе библиотекарю) за работу с библиотечным фондом учебников	42
12	Приложение №4 Критерии для расчета компенсационной выплаты: доплата работникам техникума, ответственным за организацию питания	43
13	Приложение №5 Критерии для расчета стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам Методика расчета стимулирующей выплаты:	44

	надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам	
14	Приложение №6 Критерии для расчета стимулирующей выплаты: Доплата за качество выполняемых работ (категория персонала «Руководители структурных подразделений») Критерии для расчета стимулирующей выплаты: доплата за качество выполняемых работ (категории персонала «Специалисты» и «Служащие») Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество выполняемых работ(категория персонала «Общепрофессиональные профессии рабочих»)	47
15	Приложение №7 Перечень должностей административно-управленческого персонала	50
16	Приложение №8 Основные вопросы, определяющие условия выплаты премий, порядок назначения и выплаты, условия снижения премии	51

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Батайский техникум информационных технологий и радиоэлектроники «Донинтех»» (далее — техникум) разработано в соответствии с

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом от 07.06. 2025года №144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства РФ от 7 июля 2021 года № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Ростовской области от 15 сентября 2025 года №682 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы
- Постановлением Правительства от 29.12.2021 № 2539 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья»,
- Постановлением Правительства Ростовской области от 30.12.2020 № 467 «О Порядке определения объема и условий предоставления из областного бюджета субсидий на иные цели государственным бюджетным и автономным учреждениям Ростовской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство общего и профессионального образования Ростовской области»,
- Постановлением Правительства Ростовской области от 15 сентября 2025года №682 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области»,
- Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»,
- постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области»,
- приказом Минобразования Ростовской области от 29.10.2021 №

961 «Об условиях оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров подведомственных учреждений».

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»;

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»;

Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников техникума, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее - министерство), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.1. Положение включает в себя:

- общие положения (раздел 1);
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы (раздел 2);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера (раздел 3);
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (раздел 4);
- условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера (раздел 5);
- особенности условий оплаты труда педагогических работников (раздел 6);
- другие вопросы оплаты труда (раздел 7);
- заключительные положения (раздел 8).

1.2. Оплата труда сотрудников техникума включает в себя 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) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера).

1.2. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от

03.10.2008 №. 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, определенное как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работа 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.

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

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.

1.4. Заработная плата работников техникума (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.

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

1.6. Система оплаты труда работников за счет средств областного бюджета тождественна системе оплаты труда работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (за исключением выплаты стимулирующего характера в виде надбавки за качество выполняемых работ).

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется техникумом

в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда техникума за счет средств областного бюджета формируется в порядке, определенном министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

## 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «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 (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

2.3. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

2.6. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников образования». Система оплаты труда устанавливается постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

2.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням установлены на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

2.7.1. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 2.1.

Таблица № 2.1

Минимальные размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам  
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	секретарь учебной части	9441



2.7.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.2

Таблица № 2.2

Минимальные размеры  
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки зарплаты (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог-организатор; педагог дополнительного образования; социальный педагог;	15669
3-й квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	16433
4-й квалификационный уровень	преподаватель (кроме ППС); преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;	17240

2.7.3. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 2.3.

Таблица № 2.3

Минимальные размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам  
по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2-й квалификационный уровень	заведующий учебной частью, заведующий учебной и производственной практикой, заведующий хоз.частью, заведующий методическим кабинетом, заведующий лабораторией технических средств обучения и информационных технологий, начальник методического отдела, начальник отдела практики и конвенционной подготовки, заведующий отделением профессионального обучения, начальник учебного отдела, руководитель центра информационных технологий в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	16870

2.7.4. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Минимальные размеры должностных окладов  
по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень (делопроизводитель)	6294
	2-й квалификационный уровень (старший архивариус)	6599
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень (секретарь руководителя, инспектор по кадрам, техник, техник-лаборант)	6928
	2-й квалификационный уровень (заведующий хозяйством, заведующий канцелярией)	7276
	4-й квалификационный уровень (механик, должн. служ. 1 КУ «ведущий»)	8003
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень (бухгалтер, инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по закупкам, специалист по защите информации)	8003
	2-й квалификационный уровень долж. служ. 2 категории	8399

	3-й квалификационный уровень долж.служ.1 категории (специалист по охране труда)	8816
	4-й квалификационный уровень (ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер-программист (программист), ведущий бухгалтер, ведущий экономист отдела материально- технического снабжения	9254
ПКГ «Общепромышленны е должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей (начальник (отдела кадров;ПЭО)	10713

2.7.5. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих приведены в таблице № 2.5.

Таблица № 2.5

Минимальные размеры ставок  
заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональ ная квалификацион ная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленны е профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд (гардеробщик, дворник, уборщик производственных и служебных помещений (1разряд) 2-й квалификационный разряд (кастелянша (2 разряд), уборщик производственных и служебных	5175  5475

	помещений (2 разряд) электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
	3-й квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту)	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) старший кладовщик	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд (водитель автомобиля)	6153
	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд	6883
	7-й квалификационный разряд	7276
	3-й квалификационный уровень	7705
	4-й квалификационный уровень (водители автобусов для перевозки обучающихся)	8260

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.7.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и педагогических работников, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №№ 2.6 и 2.6.1 соответственно:

Таблица № 2.6

**РАЗМЕРЫ**  
**минимальных должностных окладов**  
**по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,**  
**утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Размер минимального должностного оклада (рублей)
Заведующий библиотекой:	
в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	10713
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	10198
Специалист по закупкам; специалист по охране труда; системный администратор	8003
Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор	6928

Таблица № 2.6.1

**РАЗМЕРЫ**  
**минимальных должностных окладов по должностям**  
**педагогических работников, не вошедшим в ПКГ, утвержденные**  
**приказом минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Размер минимального должностного оклада (рублей)
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	17240

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды надбавок компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе

в ночное время, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в местности с особыми климатическими условиями и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

3.2. Директором техникума 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 техникуме согласно специальной оценки наличие условий труда работы с вредными и опасными условиями труда не установлено.

3.3. При совмещении должностей или исполнении обязанностей временно отсутствующего работники без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должность временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы.

Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4. 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 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, 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.

3.5. Доплаты за работу в особых условиях труда отражены в таблице №3.1:

Таблица №3.1

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):  работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	5-15
	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися.	до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:  работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися;  иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися.	до 15  до 20

3.5.1. 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. При этом размеры доплат 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 установления ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

Доплаты устанавливаются дифференцированно исходя из степени



занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей отражены в таблице №3.2:

Таблица №3.2

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	Иным предметам	до 10
2.	Преподавателям и мастерам производственного обучения за руководство группой	до 30
3.	Преподавателям за организацию и руководство производственной практикой	до 25
4.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 10
5.	Работниками техникума за работу в цикловых комиссиях и методических объединениях: руководителю комиссии (объединения); секретарю комиссии (объединения)	до 15 до 10
6.	Работникам техникума (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
7.	Работникам техникума, ответственным за организацию Работникам питания	до 15
8.	Работникам техникума, ответственным за работу с архивом техникума: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
9	Работнику организации, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного	

	делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15  до 20
10.	Работникам техникума за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5-10
11	Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством
12.	Работникам техникума 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	10
	при численность аттестуемых 3 — 4 человека	15
	при численности аттестуемых 5 человек и более	20

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

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников, доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается 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 или учебной (преподавательской) 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.

3.6.2. Доплаты за руководство группой устанавливается в

максимальном размере в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек.

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

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять руководство группой на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за руководство группой ведется отдельно по каждой группе с учетом наполняемости (корректировка доплаты производится ежемесячно в соответствии с движением контингента обучающихся). В случае необходимости руководство группой может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников техникума, ведущих в них учебные занятия.

3.6.3. Во исполнение Послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 21 апреля 2021г, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 7 июля 2021 года № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», в соответствии с постановлением Правительства от 29.12.2021 № 2539 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», в целях усиления материальной заинтересованности работников государственного учреждения в увеличении эффективности труда, качества выполняемых ими должностных обязанностей педагогическим работникам техникума устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за руководство группой в размере 5000 руб. за каждую группу (не более чем за две учебные группы) с сохранением ранее установленных выплат за осуществление руководства группой, которое выплачивается за счет субсидии на обеспечение данной выплаты за счет федеральных средств, за фактически отработанное в календарном месяце время.

3.6.3. Размеры доплат, предусмотренных пунктами 4-7 таблицы доплат за осуществление дополнительной работы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в соответствии с критериями, указанными в Приложениях 1-4.

3.6.4. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается

работникам техникума, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3.6.5. 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 образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

3.6.6. На основании Постановления Правительства Ростовской области от 30.12.2020 № 467 «О Порядке определения объема и условий предоставления из областного бюджета субсидий на иные цели государственным бюджетным и автономным учреждениям Ростовской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство общего и профессионального образования Ростовской области» советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 руб. за счет субсидии на обеспечение данной выплаты, которая выплачивается из федеральных денежных средств за фактически отработанное время в календарном месяце.

3.6.7. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора и трудового договора по совместительству.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и перечень показателей для премирования работников техникума

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат и надбавок стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные надбавки стимулирующего характера (за квалификацию; за наличие ученой степени; за наличие почетного звания; выплата молодым специалистам из числа педагогических работников).

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные

на стимулирование работника к качественному труду, повышению своего профессионального уровня, а также поощрение.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы производятся на

основе критериев при условиях, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Установленные стимулирующие выплаты производятся при условии:

- наличия достаточности средств в утвержденном фонде оплаты труда для осуществления всех выплат работникам техникума в объемах, установленных настоящим положением, включая выплаты стимулирующего характера и соблюдение кратности доходов для заместителей директора и главного бухгалтера техникума;
- не осуществлять начисления выплаты стимулирующего характера работникам техникума при наличии дисциплинарного взыскания.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится педагогическим работникам техникума в соответствии с критериями, приведенными в Приложении № 5.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам рассчитывается в абсолютном размере в соответствии со стоимостью оценочного балла.

4.3. Организация расчета количества оценочных баллов для начисления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам техникума осуществляется заместителем директора по УМР, который формирует оценочный лист, с которым работники знакомятся под роспись.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) производится работникам (за исключением педагогических работников) в соответствии с критериями, указанными в Приложении № 6.

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

директору техникума — министерством общего и профессионального образования ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения — директором техникума в соответствии с критериями, указанными в Приложении № 6.

Заместителям директора техникума, главному бухгалтеру выплата за качество выполняемых работ назначается директором техникума в соответствии с Положением об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ РО «БТИТиР», но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору техникума.

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

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 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «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 № 4.1.

Таблица № 4.1

Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, Главный бухгалтер, руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, 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 техникуме, или со дня представления работником необходимых документов.

4.5. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) в целях поощрения за результаты труда по решению директора техникума. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Система показателей и условия премирования работников утверждены в настоящем положении (приложение №8).

#### 4.5.1. Показатели для премирования работников техникума:

- 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 так далее;
- участие в федеральных и региональных программах;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- 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;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.
- участие в работе приемной комиссии;
- участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- участие в торгах, электронных аукционах, открытых конкурсах;
- обеспечение непрерывного образовательного процесса дополнительного профессионального образования в течение календарного года;
- напряженность и интенсивность труда по обеспечению учебного процесса;
- своевременное составление и предоставление установленной отчетности;
- подготовка экономических расчётов по заработной плате и другим статьям финансово-хозяйственной деятельности;
- своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации - журналов, оборотных ведомостей и других регистров бухгалтерской отчетности;
- своевременное и качественное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;

- освоение, внедрение и использование в работе программного обеспечения 1С-бухгалтерия, электронного документооборота с Минобразованием РО, Росстатом, налоговой службой.
- освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учёта и электронного документооборота;
- ведение учета по внебюджетной деятельности - договора, оплата за обучение;
- перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- проведение мероприятий внутреннего контроля работы бухгалтерской службы;
- соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, повышение профессиональной квалификации, участие в семинарах, изучение инструкций, нормативных документов, изменений в законодательстве;
- разработка новых программ, нормативной документации, положений;
- укомплектованность кадрами, их качественный состав;
- качественное ведение кадровой документации, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением сотрудников;
- своевременная подготовка и сдача установленной отчетной документации по кадрам;
- сложность, напряженность и интенсивность труда;
- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;
- за многолетний и добросовестный труд;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- за подготовку необходимой документации для проведения аттестации рабочих мест;
- за подготовку документов, необходимых для повышения квалификации сотрудников;
- освоение и использование в работе программного обеспечения 1С-Зарплата и кадры бюджетного учреждения;
- использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных, архивном учете и делопроизводстве;
- за высокое качество обеспечения санитарно-гигиенических условий организации образовательной деятельности - отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума;
- за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;



- за высокое качество подготовки техникума к новому учебному году;
- за сложность и напряженность работ по подготовке зданий к началу учебного года;
- умение организовать труд подчиненных и обеспечить эффективное руководство в неординарных ситуациях;
- своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ;
- оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по ремонту зданий;
- обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий, сооружений, хозяйственного инвентаря;
- эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.;
- своевременное, полное и качественное выполнение мероприятий по исполнению предписаний контролирующих органов и служб;
- своевременная и качественная подготовка заявок и расчетов на хозяйственные расходы по содержанию зданий и приобретению материалов;
- эффективная организация обеспечения требований пожарной и электробезопасности;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных;
- соблюдение техники безопасности в техникуме;
- высокая читательская активность студентов техникума;
- увеличение числа посетителей библиотеки, обслуживание высокого качества;
- за систематическую деятельность, направленную на сохранение, пополнение и развитие книжного фонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- оформление тематических выставок;
- оформление читального зала библиотеки;
- выполнение плана работы библиотекаря;
- участие в районных и зональных мероприятиях;
- участие в выполнении контрольных цифр приема в техникум;
- подготовка оборудования к лабораторным и практическим работам;
- организация ремонтных работ оборудования;
- своевременное заключение договоров на выполнение услуг и работ и поставку оборудования (комплектующих);
- своевременное и качественное обеспечение выполнения заявок педагогов по обслуживанию кабинетов;
- внедрение новых информационных технологий в образовательный процесс;
- обучение преподавателей и сотрудников техникума работе с информационными технологиями;

- внедрение современного программного обеспечения в образовательный процесс;
- обеспечение бесперебойного функционирования программно-технических средств и локальной сети образовательного учреждения;
- работа, связанная с обеспечением защиты информации на основе специализированных программных продуктов и разработанных методик;
- анализ, выявление и устранение (в пределах полномочий) причины аварийных ситуаций в работе программно-технических средств и локальной сети образовательного учреждения;
- контроль соблюдения сотрудниками, студентами и учащимися правил эксплуатации программно-технических средств, локальной сети образовательного учреждения, правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты;
- организация работы по восстановлению работоспособности программно-технических средств, в гарантийный и послегарантийный периоды;
- разработка предложений по выбору, приобретению и внедрению технических средств, системного и прикладного программного обеспечения;
- организация проверки качества каналов связи и осуществление мер для их поддержания на высоком уровне;
- проведение работ по модернизации локальной сети техникума;
- регистрация и проведение работ на торговых площадках;
- внедрение информационных технологий в образовательный процесс;
- работы, связанные с обеспечением защиты информации на основе специализированных программных продуктов;
- участие в инвентаризации вычислительной техники;
- поддержание и обновление информации на сайте техникума;
- техническое обеспечение мероприятий, проводимых на территории техникума;
- создание видеороликов для проведения мероприятий, выставок, профориентационной работы;
- в связи с юбилейными датами техникума;
- в связи с юбилейными датами сотрудников (55-летием, 60-летием со дня рождения и далее каждые 5 лет), выходом на пенсию.

**Для обслуживающего персонала:**

- проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений;
- оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок, ремонтных работ;
- своевременное качественное обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения и канализации;
- оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций;
- за увеличение объема выполненных работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- обеспечение исправного, технического состояния автотранспорта;
- обеспечение безопасной перевозки работников и студентов техникума;

- отсутствие ДТП, замечаний;
- выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа;
- обеспечение санитарного состояния служебных помещений;
- применение передовых методов труда;
- высококачественное выполнение работы;
- участие в текущем и капитальном ремонте техникума;
- сложность, напряженность и интенсивность труда;
- за многолетний и добросовестный труд.

4.6. Премирование директора техникума производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности техникума. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора техникума.

4.7. Работники техникума не премируются по следующим причинам:

- наличие применения мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной защиты, требований охраны труда, производственной санитарии;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства, и организационно-распорядительных документов техникума;
- прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения.

4.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (рублях)

4.9. Премияльные выплаты устанавливаются и выплачиваются в пределах планового фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда за счет бюджетных средств и имеющихся внебюджетных источников финансирования и верхним пределом не ограничивается. Премирование директора техникума за счет средств областного бюджета осуществляется на основании решения комиссии Минобразования, утвержденного приказом Минобразования.

Основные вопросы, определяющие условия выплаты премий, порядок назначения и выплаты, условия снижения премии определены в Приложении №8 данного Положения.

4.10. 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:

- первая квалификационная категория - 10%;
- высшая квалификационная категория – 25% .

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).

Мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

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

- при о б у ч е н и е 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 устанавливаемом диапазоне определяются директором техникума.

4.11. 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 № 4.2.

Таблица № 4.2

#### Размеры надбавки за наличие ученой степени

№	Перечень категорий работников	Размер надбавки
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, работники, замещающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008	

	№ 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 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.

4.12. 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 № 4.3.

Таблица № 4.3

Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, педагогические работники, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	   25 15 10

2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 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.

4.13. 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 № 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.

4.14. 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 (дополнительное соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.11. Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.12. Размер должностного оклада директора техникума устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных постановлением Правительства Ростовской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Ростовской области» от 25.10.2021 № 886.

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

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимость учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.12.2. Размеры должностных окладов заместителей директора техникума и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада директора техникума.

5.13. С учетом условий труда директора техникума, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, в порядке, определенном министерством.

5.14. Директору техникума, его заместителем и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору техникума по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на

оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности техникума.

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

5.15. Директор техникума, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора техникума и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно 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 директором техникума, определяется министерством, заместителями директора — директором техникума, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее — приказ Минобрнауки России № 1601).

5.16. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера) (далее — предельное соотношение заработной платы).

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

Директору техникума предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 5.1



Размеры  
предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.16.1. Для заместителей директора техникума, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору техникума, на 0,5.

5.16.2. По решению министерства директору техникума, 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 директора техникума и не более 5,5 — для заместителей техникума, главного бухгалтера.

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

5.16.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор техникума.

## 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 № 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 № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки

осуществляется в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 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, исчисленной 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 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Предоставление учебной нагрузки на условиях внутреннего и внешнего совместительства и совмещения (в порядке ст. 60.2 ТК РФ) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечена учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам.

6.7.1. До начала учебного года преподавателям техникума определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.12.3 пункта 6.12 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.7.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.9.1 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.

6.7.3. 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.

6.7.4. 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.

6.7.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей 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 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.

6.7.6. Преподавателям, у которых по независящим 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 № 2 к приказу Минобрнауки России № 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.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется техникумом исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей 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 профессиональных образовательных организаций сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

- за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей профессиональных образовательных организаций 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.

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

6.8.3. 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 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: 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 — исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);
- для мастеров производственного обучения ПОО - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, или 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. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководство техникума в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий почасовой оплаты труда.

Минимальные размеры ставок почасовой оплаты труда приведены в таблице № 7.1

Таблица № 7.1

### РАЗМЕРЫ минимальных ставок почасовой оплаты труда

№ п/п	Вид работы	Размеры минимальных ставок почасовой оплаты труда (рублей)		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Проведение учебных занятий с обучающимися	605	490	262

7.2. 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 ставок почасовой оплаты труда.

Минимальные размеры ставок почасовой оплаты труда приведены в таблице № 7.2.

Таблица № 7.2

### Размеры минимальных ставок почасовой оплаты труда

№ п/п	Вид работы	Размеры минимальных ставок почасовой оплаты труда (рублей)		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5

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	816	677	354
---	---	-----	-----	-----

7.3. Руководство техникума 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 минимальных размеров ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела

7.4. Минимальные ставки почасовой оплаты труда, предусмотренные пунктами 7.1 и 7.2 настоящего раздела, увеличиваются при увеличении (индексации) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ростовской области на коэффициент увеличения (индексации) должностных окладов (ставок заработной платы).

При увеличении минимальных размеров ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

Перечень должностей административно-управленческого персонала приведен в Приложении № 7.

7.6. Работникам техникума может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору техникума — министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора;
- работникам техникума — директором техникума с учетом представительного органа работников техникума в соответствии с настоящим положением на основании письменного заявления работника с предоставлением подтверждающих документов.

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

7.6.1. Материальная помощь сотрудникам учреждения может оказываться в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- смерть близкого родственника (супруг/супруга, отец/мать, дети, родные братья/сестры);

- продолжительная болезнь работника, операция;
- состояние здоровья, нуждающееся в санаторно-курортном лечении;
- приобретение дорогостоящих лекарств;
- трудное материальное положение;
- стихийное бедствие (пожар, наводнение и т.д.);
- иные случаи по решению директора техникума.

7.6.2. Материальная помощь не является заработной платой, не входит в состав среднемесячной заработной платы работника и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера.

7.6.3. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплат труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и средств, от приносящей доход деятельности, в объеме одного процента.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом техникума и утверждается директором.

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

8.3. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «БТИТиР» вступает в силу с даты утверждения директором техникума.

8.4. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «БТИТиР», утвержденное директором техникума от 24 декабря 2024г приказом №343 утрачивает силу с даты утверждения настоящего Положения.

Приложение № 1  
к Положению **об оплате труда  
и премировании работников**  
**ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Критерии для расчета компенсационной выплаты: доплаты педагогическим работникам техникума за заведование учебными кабинетами

№ п/п	Критерии	Оценоч ный балл
1.	Выявление (педагогическим работником) возможности для эффективной организация использования ресурсов кабинета в соответствии с профессиональной направленностью, инициатива обновления средств обучения в кабинете (лаборатории)	0-1
2.	Оснащенность методическими пособиями, паспортами и планами работы кабинета	0-1
3.	Оснащенность: дорогостоящее оборудование (компьютеры, телевизор, проектор)	0-1
4.	Оснащенность: столы, стулья, персональный компьютер, инвентарь для уборки	0-1
5.	Самостоятельное поддержание (педагогическим работником) в рабочем состоянии оборудования в кабинете (лаборатории)	0-1
Максимальный балл		5

Стоимость 1 балла равна 2% от должностного оклада



Приложение № 2  
к Положению **об оплате труда**  
**и премировании работников**  
**ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Критерии для расчета компенсационной выплаты:  
доплата работникам техникума за работу в цикловых комиссиях  
и методических объединениях

№ п/п	Критерии	Процент доплаты
1.	Руководство цикловой комиссией	10
2.	Организация и проведение мероприятий (в рамках Совета директоров ОУ, недели цикловой комиссии, дня СПО и т.д.)	3
3.	Организация и проведение ГИА	2
Итого		15

Секретарь цикловой комиссии — 10%.

Процент надбавки за работу в методических объединениях устанавливается:

- на региональном уровне - приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области,
- на территориальном уровне — письмом Совета директоров образовательных учреждений г. Ростова-на-Дону.

Приложение № 3  
к Положению **об оплате труда  
и премировании работников  
ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Критерии для расчета компенсационной выплаты:  
доплата работникам техникума (в том числе библиотекарю) за работу  
с библиотечным фондом учебников

Категории работников для применения критерия	Критерии	Условия	Количество процентов
преподаватели, мастера производственного обучения	1-10 учебников	устанавливаются приказом директора ежегодно в начале учебного года (в сентябре) на определенный период	10
	31-100 учебников		20
Заместитель директора по УМР, методист			20
специалист по закупкам, библиотекарь.	с учетом занятости и нагрузки		до 25

Приложение № 4  
к Положению **об оплате труда**  
**и премировании работников**  
**ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Критерии для расчета компенсационной выплаты:  
доплата работникам техникума, ответственным за организацию питания

№ п/п	Критерии	Процент доплаты
1.	Проверка подтверждающих статус документов обучающихся, имеющих право на данную компенсацию	3
2.	Оформление заявок на питание обучающихся	5
3.	Участие в работе бракеражной комиссии	2
4.	Контроль санитарного состояния пищеблока и обеденного зала, координация, контроль деятельности руководителей групп, работников пищеблока во время питания обучающихся	5
Максимальный процент		15

Перечень сотрудников, ответственных за работу по организации питания обучающихся, и размер доплаты устанавливается приказом директора техникума в начале учебного года.

Приложение № 5  
к Положению **об оплате труда  
и премировании работников  
ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Критерии для расчета стимулирующей выплаты  
за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим  
работникам

№ п/п	Критерии	Оценоч ный балл
1.	Организация и проведение мероприятий в рамках методических объединений	0-5
2.	Подготовка победителей и призеров олимпиад, спартакиад областного уровня	0-5
3.	Участие и выступление в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, круглых столах	0-5
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума	0-5
5.	Руководство курсовыми и дипломными проектами, получившими реальные практические результаты (документационно подтвержденные)	0-5
6.	Организация и проведение экскурсий для студентов	05
Максимальный балл		20

Стоимость 1 балла — 2000,00 рублей.

Документ победителя или призера чемпионата, олимпиады или конкурса передается педагогическим работником в методический отдел в течение 30 календарных дней. Если документ передан позже - факт участия в мероприятии при расчете выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не учитывается.

Методика расчета стимулирующей выплаты:  
надбавка за интенсивность и высокие результаты работы  
педагогическим работникам

№ п/п	Критерии	Оценоч ный балл
1.	Организация и проведение мероприятий в рамках методических объединений	0-5
	Проведение мероприятий на высоком организационно-методическом уровне (не менее 10 участников сторонних ОО СПО)	Очно — 3 Заочно — 1,5
	Проведение мероприятий на хорошем организационно-методическом уровне (не менее 7 участников сторонних ОО СПО)	Очно — 2 Заочно — 1,25
1.	Проведение мероприятий на удовлетворительном организационно-методическом уровне (до 5 участников сторонних ОО СПО)	Очно — 1 Заочно — 0,5
2.	Подготовка победителей и призеров олимпиад, спартакиад областного уровня	0-5
	Абилимпикс, Профессионалы (очный формат): место обучающегося место обучающегося место обучающегося Иные олимпиады (очный формат) место обучающегося место обучающегося место обучающегося	5 3,5 2,5 3,5 2,5 1,5
	Абилимпикс, Профессионалы (заочный формат): место обучающегося место обучающегося место обучающегося Иные олимпиады (заочный формат) место обучающегося место обучающегося место обучающегося	3,5 2,5 1,5 1,5 0,5
3.	Участие и выступление в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, круглых столах (городских, областных, всероссийских)	0-5
3.1	Выступление (презентация) в конференциях, семинарах, круглых столах с публикацией в сборнике	Очно — 2 Заочно — 1,5

	Участие (презентация) в конференциях, семинарах, круглых столах с публикацией в сборнике	Очно — 1,5 Заочно — 1
	Выступление/участие (презентация) в конференциях, семинарах, круглых столах без публикации в сборнике	Очно — 0,5 Заочно — 0,25
3.2	Победитель областного этапа профессионального конкурса «Педагог года»	5
	Призер областного этапа профессионального конкурса «Педагог года»	2,5
	Победитель всероссийского этапа профессионального конкурса «Педагог года»	5 + премия
	Призер всероссийского этапа профессионального конкурса «Педагог года»	4 + премия
4.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума	0-5
	Работа со СМИ	2
	Подача статей, заметок	1,5
	Ведение сайта преподавателя: а) собственный профессиональный сайт б) сайт преподавателя в образовательном портале	1,5 0,25
5.	Руководство дипломными проектами (работами), получившими реальные практические результаты (документационно подтвержденные)	0-5
	Выявление актуальности темы	1,5
	Содействие в практической реализации	1,5
	Более одного дипломного проекта (работы) с практическим применением	2
6.	Организация и проведение экскурсий для студентов	0-5
	Экскурсия в рамках учебного проекта	0,5
	1-3 экскурсии в месяц	1
	4 и более экскурсии в месяц	
	Экскурсия за пределами учебного процесса:	1
	1-3 экскурсии в месяц	1,5
	4 и более экскурсии в месяц	

Приложение № 6  
к Положению **об оплате труда**  
**и премировании работников**  
**ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Критерии для расчета стимулирующей выплаты:  
Доплата за качество выполняемых работ  
(категория персонала «Руководители структурных подразделений»)

№ п/п	Критерии	Оценоч ый балл
1.	Инициативность в работе	0-2
2.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-3
3.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3
4.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-2
5.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-3
6.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3
7.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2
8.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2
Максимальный балл		20

Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Критерии для расчета стимулирующей выплаты:  
доплата за качество выполняемых работ  
(категории персонала «Специалисты» и «Служащие»)

№ п/п	Критерии	Оценочный балл
1.	Инициативность в работе	0-2
2.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3
3.	Своевременная подготовка отчетности	0-4
4.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2
5.	Соблюдение исполнительской дисциплины	0-3
6.	Самоорганизация	0-2
7.	Отсутствие нареканий со стороны непосредственного руководителя	0-2
8.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-1
9.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-1
Максимальный балл		20

Стоимость 1 балла равна 10% от должностного оклада.

Критерии для расчета стимулирующей выплаты: надбавка за качество  
выполняемых работ(категория персонала  
«Общепромышленные профессии рабочих»)

№ п/ п	Показатели	Баллы
1.	Инициативность в работе	0-2
2.	Качественное выполнение своих должностных обязанностей	0-1
3.	Своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей подчиненными	0-1
4.	Систематическое выполнение неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания	0-3
5.	Своевременное и качественное составление установленной отчетной документации	0-2
6.	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	0-2



7.	Отсутствие замечаний по итогам внешних и внутренних проверок	0-3
8.	Своевременное и качественное выполнение плана работы структурного подразделения	0-2
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	0-2
10.	Соблюдение норм профессиональной этики	0-2
	ИТОГО	20

Приложение № 7  
к Положению **об оплате труда**  
**и премировании работников**  
**ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Перечень должностей административно-управленческого персонала:

- директор техникума;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по учебно-производственной работе;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями;
- главный бухгалтер;
- заведующий учебной частью;
- заведующий учебной и производственной практикой;
- заведующий методическим кабинетом;
- заведующий хозяйственной частью;
- заведующий складом;
- ведущий бухгалтер;
- ведущий экономист;
- специалист по закупкам;
- программист 1 категории;
- специалист по охране труда;
- инспектор по кадрам;
- секретарь учебной части;
- секретарь руководителя.

Приложение №8  
Положению **об оплате труда  
и премировании работников  
ГБПОУ РО «БТИТиР»**

Основные вопросы, определяющие условия выплаты  
премий, порядок назначения и выплаты, условия снижения премии

**I. Общие положения**

1.1. Основные вопросы, определяющие условия выплаты премий, порядок назначения и выплаты, условия снижения премии разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.135 в редакции ФЗ от 07.06.2025г.№144-ФЗ), и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, Уставом техникума, Коллективным договором которые устанавливают условия и порядок материального поощрения работников ГБПОУ РО «БТИТиР».

1.2. Условия выплаты премий, порядок назначения и выплаты, условия снижения премии распространяются на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием ГБПОУ РО «БТИТиР», работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх установленного размера заработной платы, включающей должностной оклад, надбавки и доплаты, предусмотренные трудовыми договорами и локальными актами.

1.4. Цели премирования:

- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного процесса;
- поощрение инициативы и ответственности, влияющих на достижение уставных задач учреждения;
- укрепления финансово-экономического положения учреждения;
- премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение поставленных задач и договорных обязательств.

**II. Виды премий и условия их выплаты**

2.1. Виды премий:

Регулярные премии (ежемесячные, квартальные, годовые) – выплачиваются в рамках системы оплаты труда за достижение определенных показателей. Ежемесячные - за выполнение плановых показателей и качественное выполнение должностных обязанностей, квартальные/годовые - по итогам работы за соответствующий период. Ежемесячные, квартальные премии выплачиваются в месяце, следующим за отчетным с учетом фактически отработанного времени в соответствующем периоде. Годовая

премия выплачивается в декабре текущего года.

Разовые премии – начисляются и выплачиваются единовременно за высокие результаты работы, особые достижения, участие в проектах, внедрение инновации, премии к профессиональным и государственным праздникам, юбилейным датами рождения (50,55,60,65..70-летие...) и с уходом на пенсию в размере, который устанавливается по каждому отдельному случаю. Разовые премии могут выплачиваться в межрасчетный период.

#### 2.2. Основания для премирования:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и квалификационной характеристике,
- достижение целевых показателей, установленных для каждого подразделения;
- повышение качества образовательных услуг;
- внедрение инновационных методов обучения и технологий;
- экономия ресурсов и рациональное использование средств;
- участие в конкурсах, грантовых программах, национальных проектах;
- другие достижения, предусмотренные локальными актами.

2.3 Размер премии может устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника или в абсолютном значении. Ограничений по количеству премиальных выплат в течении года не устанавливается.

### III. Порядок назначения и выплаты премий

3.1. Первичным основанием для установления премии является представление руководителя подразделения (служебной записка) Совету трудового коллектива, в котором указываются:

- фамилия, имя, отчество, должность кандидата для премирования;
- предлагаемый размер премии;
- конкретные результаты, достижение которых является основанием для премирования.

3.2. Премирование производится на основании протокола Совета трудового коллектива приказом руководителя учреждения.

#### 3.3. При определении размера премии учитываются:

- выполнение ключевых показателей эффективности;
- качество и интенсивность труда;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- наличие дисциплинарных взысканий.

3.4. Система показателей для премирования работников учреждения основывается на основании пункта 4.5.1. Положения об оплате труда-показатели для премирования работников техникума, а так же на основании следующих критериев:

### **1) для педагогических работников:**

- подготовка участников и призеров олимпиад, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства, конференций разных уровней;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума среди студентов, родителей общественности;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов и т.п.);
- активное участие педагога в методической работе (конференциях семинарах, методических объединениях);
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов;
- высокий уровень организации воспитательной работы;
- эффективная работа по развитию студенческого самоуправления;
- активное участие в мероприятиях общественного характера;
- организация и проведение «круглых столов» городского и областного уровней;
- оказание своевременной помощи в адаптации и социализации обучающихся с ОВЗ и инвалидов;
- обеспечение сохранности государственного имущества;
- многолетний добросовестный труд.

### **2) для заместителей директора и руководителей структурных подразделений:**

- активное участие в реализации региональной программы развития профессионального образования;
- достижение более высоких показателей качества обучения по сравнению с предыдущим периодом;
- сохранения контингента;
- снижение количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных студентами;
- своевременное и качественное предоставление материалов и сведений при подготовке к плановым и внеплановым проверкам колледжа;
- за работу по привлечению средств предприятий, организаций и частных лиц для развития учреждения;
- за организацию творческой, исследовательской, проектной, конкурсной, олимпиадной и др. видов деятельности обучающихся;
- постоянное пополнение и расширение информационного банка вакансий для выпускников учреждения;
- постоянная и оперативная связь с потенциальными работодателями и городским Центром занятости;

- за оперативное информирование выпускников об имеющихся вакансиях;
- своевременное и качественное представление отчетной информации в вышестоящие органы;
- за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летними юбилеями;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;

### **3) для заведующего учебной частью:**

- оперативная корректировка учебного расписания в случае болезни преподавателя с целью исключения срыва образовательного процесса;
- отсутствие замечаний при проверке контролирующими органами;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
- за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летними юбилеями;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;

### **4) для секретаря учебной части:**

- отсутствие замечаний при проверке контролирующими органами;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
- оперативность и точность при подаче сведений во взаимодействующие структурные подразделения и контролирующие органы;

- за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- за соблюдение исполнительской дисциплины;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60.65.70-летними юбилеями;

- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;

- награждение Почетными грамотами учреждения;

**5) для работников бухгалтерии и специалиста по закупкам:**

- разработка и внедрение новой нормативной документации, Положений, подготовка экономических расчетов;

- освоение средств целевых субсидий;

- качественная и своевременная сдача отчетности;

- перевыполнение плана по доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учебного заведения;

- проведение мероприятий внутреннего финансового контроля работы бухгалтерской службы;

- отсутствие нарушений при проверке контролирующими органами;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;

- за работу по привлечению средств предприятий, организаций и частных лиц для развития учреждения;

- за заключение взаимовыгодных договоров на оказание образовательных услуг, договоров о сотрудничестве;

- за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- за соблюдение исполнительской дисциплины;

- за обеспечение сохранности государственного имущества;

- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями;

- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;

- награждение Почетными грамотами учреждения;

**6) для инспектора по кадрам:**

- укомплектованность кадрами, их качественный состав;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий

руководства учреждения;

- отсутствие нарушений при проверке контролирующими органами;
- за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- за соблюдение исполнительской дисциплины;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летними юбилеями;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;

**7) для заведующего библиотекой:**

- участие в районных и зональных мероприятиях;
- оформление тематических выставок;
- оформление читального зала библиотеки;
- за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- за соблюдение исполнительской дисциплины;
- за обеспечение сохранности государственного имущества;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летними юбилеями;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения;

**8) для работников хозяйственной службы:**

- за ликвидацию непредвиденных аварий, технических неисправностей в сроки, не нарушающие учебного процесса
- участие в текущем и капитальном ремонте учреждения;
- за обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования, улучшение коэффициента его использования;
- за увеличение межремонтного периода эксплуатации систем и оборудования, сокращение затрат на обслуживание и ремонт;
- за снижение материальных затрат, экономию сырья и материалов, топливно-энергетических ресурсов, инструмента, запасных частей;
- за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства учреждения;
- за успешное и добросовестное исполнение ими своих должностных



обязанностей;

- за соблюдение исполнительской дисциплины;
- за обеспечение сохранности государственного имущества;
- за профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 50, 55, 60,65,70-летними юбилеями;
- награждение Почетными грамотами и объявлением благодарности сторонними организациями и органами исполнительной власти;
- награждение Почетными грамотами учреждения.

#### IV. Условия снижения размера премии

4.1. Снижение размера премии возможно только в случае наличия дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия.

4.2. Размер снижения не может приводить к уменьшению месячной заработной платы работника более чем на 20%.

4.3. Лишение премии за дисциплинарное взыскание возможно только за тот период к которому относится это взыскание. Ранее начисленные премии не подлежат перерасчёту.

#### V. Источники финансирования

5.1. Премии выплачиваются из фонда оплаты труда, формируемого за счёт бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5.2. Премирование осуществляется при условии гарантированного выполнения всех обязательств учреждения по выплате должностных окладов, надбавок и доплат.