

## ПРИКАЗ

25 января 2024 год

г. Чита

№ 11/2

Об отмене приказа от 28.11.2023 года № 150, и об утверждении Положения «Об оплате труда ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края»

В связи с необходимостью урегулирования порядка и условий оплаты труда в ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», в соответствии с Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», в соответствии с Распоряжением Правительства Забайкальского края от 04 августа 2023 года № 286-р, в соответствии с Законом Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы Забайкальского края и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», а также с учетом решения Профсоюзного комитета ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края,

приказываю:

1. С 01.01.2024 года считать недействительным приказ от 28.11.2023 года № 150.
2. С 01.01.2024 года утвердить Положение «Об оплате труда в ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края».
3. Проректору по финансово-экономическим вопросам, главному бухгалтеру Гробовой Елене Евгеньевне, начальнику кадрово-юридического отдела Куликовой Жанне Викторовне, принять к руководству и исполнению утвержденное Положение «Об оплате труда в ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края».
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

В.В. Гарднер

Ознакомлены:

Е.Е. Грובה  
Ж.В. Куликова





Утверждаю  
В.В. Гарднер  
«08» января 2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края»

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Забайкальского края» (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и иными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года N 787 "О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих";
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны";
- постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Распоряжение Правительства Забайкальского края № 286-р от 04.08.2023г.;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года N 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";

- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";

- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии" (зарегистрировано в Минюсте России 3 апреля 2008 года N 11452);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Забайкальского края от 5 мая 2008 года N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года N 761н "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 г. № 1н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"»

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05. 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- едиными рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11;

- Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года N 39-33К "О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;

- Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года N 858-33К "Об отдельных вопросах в сфере образования";

- Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года N 964-33К "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края";

- Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года N 1153-33К "О

внесении изменений в Закон Забайкальского края "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края";

- Законом Забайкальского края от 29.06.2023 г. N 2222-33К «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 4 июня 2014 года N 322 "Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года N 382 "О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 9 июля 2014 года N 392 "Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года N 471 "Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей и главных бухгалтеров";

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года N АФ-213/03 "О подготовке и направлении вариантов модельных методик";

- приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 14 февраля 2023 г. N 118 "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края";

- Региональным отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Забайкальского края и краевой организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 гг.

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19.09.2008 г. № 216 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».



1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края», (далее - Учреждение), и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Учреждения.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасным, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

**норма рабочего времени** - продолжительность рабочего времени;

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

**сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

**специальная оценка условий труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от "списочного" подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

**стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

**надбавка по статье 1** Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

**гарантированная персональная надбавка по статье 15.2.** Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

**гарантированная персональная надбавка** в соответствии с Распоряжение Правительства Забайкальского края от 04 августа 2023 года № 286-р;

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. В случае, если месячная заработная плата работников краевых учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам краевых учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

1.6. В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих Учреждения до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июля 2023 года ниже 19 494 рубля, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим Учреждения устанавливается персональная гарантированная надбавка.



Размер персональной гарантированной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19 494 рубля с 1 июля 2023 год, 22 027 рублей с 1 января 2024 года.

Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

## **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

### **2.1 Основные условия оплаты труда работников учреждения.**

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Перечень должностей, к которым не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования в ГУ ДПО «ИРО Забайкальского края». (Приложение № 7).

С целью контроля за объемами принятых Учреждением бюджетных обязательств по заработной плате штатное расписание Учреждения согласовывается с Министерством образования и науки Забайкальского края.

2.1.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Выплата заработной платы производится за первую половину месяца (аванс) 30 числа отчетного месяца, за вторую половину месяца 15 числа месяца, следующего за отчетным.

2.1.4. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

2.1.5. Обеспечить с 01 июля 2023 года работникам учреждения относящимся к категории работников к которым в соответствии с трудовым законодательство не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, оплата труда которых осуществляется из расчета минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее-процентная надбавка), начисление заработной платы по основной работе или на условиях совместительства не меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2.1.6. Обеспечить работникам учреждения относящимся к категории работников к которым в соответствии с трудовым законодательство не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, принимаемым на работу в период с 01 июля 2023 года по 31 декабря 2023 года на должности (профессии), по которым оплата труда осуществлялась из расчёта минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки, начисление заработной платы не меньше заработной платы работников по тем же должностям (профессиям), выплачиваемой до вступления в силу Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», при условии равного объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2.1.7. В период с 1 июля 2023 года по 31 декабря 2023 года работникам,

указанных в пунктах 2.1.5 и 2.1.6 настоящего изменения в Положение об оплате труда, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить соответствующие выплаты сверх заработной платы, рассчитанной из минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки, которая не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» и рассчитанной из минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки.

2.1.8. Обеспечить с 1 июля 2023 года работником учреждения к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, начисление заработной платы в соответствии с частью 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» как по основной работе, так и на условиях совместительства.

2.1.9. Работникам учреждения указанных в пунктах 2.1.19 настоящего изменения в Положение об оплате труда, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производить соответствующие выплаты сверх заработной платы, рассчитанной из минимального значения размера заработной платы, установленного абзацем первым части 6 статьи 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», с применением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки.

2.1.10. Обеспечить с 1 января 2024 года работникам учреждения к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, увеличение на 8,5 процента размера заработной платы к уровню заработной платы указанных работников, начисленной в 2023 году до вступления в силу Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» и рассчитанной исходя из минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента к заработной плате и

процентной надбавки, при условии полностью отработанной нормы рабочего времени и выполнения нормы труда (трудовых обязанностей).

2.1.11. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности специалистов, служащих, специалистов (профессии рабочих), которые соответствуют уставным целям Учреждения и содержатся в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, доплаты и надбавки, включая доплаты до минимального размера оплаты труда и персональные гарантированные надбавки.

2.1.12. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.1.13. Фонд оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.1.14. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается Положением об оплате труда Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

2.1.15. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются и не могут быть ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014г. № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края» с учетом увеличений, предусмотренных пунктом 2.1.13, с учетом индексаций, установленных нормативно-правовыми актами Забайкальского края:

- постановлением Правительства Забайкальского края от 06.11.2019 № 432 «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»

- постановлением Правительства Забайкальского края от 13.10.2020г. № 418 «Об индексации с 1 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30.09.2022г. № 441 «Об индексации с 1 октября 2022 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222 «Об обеспечении роста Заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 данного Положения с учетом увеличений, предусмотренных пунктом 2.1.13., в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.16. В оклады (должностные оклады) педагогических работников, в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 198 (Сто девяносто восемь) рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.1.17. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

По профессиям рабочие, осуществляется надбавка по статье 1 Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

2.1.18. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" особенности режима рабочего времени и времени отдыха - приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения края индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.1.20. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения при введении для них новых систем оплаты труда с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

## **2.2. Компенсационные выплаты.**

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.2.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.2.3. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Максимальная величина надбавки работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определена приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР».

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года N 39-ЗЗК "О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников государственных органов и государственных учреждений Забайкальского края, органов местного самоуправления и муниципальных учреждений.

2.2.4. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.2.4.1. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон



обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.2.4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.2.4.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установить, что доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.2.4.4. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

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

2.2.5. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.2.6. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу не образуют увеличение должностного оклада для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

### **2.3. Стимулирующие выплаты.**

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;
- выплата за интенсивность;
- выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы;
- система премирования.

2.3.4. Выплата за специфику работы устанавливается педагогическим работникам (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава):

- за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10% к окладу (должностному окладу);

- за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15% к окладу (должностному окладу).

### **2.3.5. Надбавка за выслугу лет.**

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены в приложении № 2 на основании Примерного положения об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, ставке заработной платы работникам государственных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки молодежной политики Забайкальского края, утвержденным Приказом Министерства образования, науки молодежной политики Забайкальского края от 25 декабря 2018 года № 1122.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда.

### **2.3.6. Надбавка водителям за классность.**

Надбавка за классность устанавливается для водителей 1 и 2 класса. Надбавка за классность начисляется ежемесячно исходя из оклада, ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы. Выплата надбавки за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс - 10 процентов;

1 класс - 25 процентов.

Надбавка за классность выплачивается с момента возникновения права на ее назначение.

### **2.3.7. Надбавка молодым специалистам.**

Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение одного года после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам в имеющих государственную аккредитацию профессиональных образовательных организациях и (или) образовательных организациях высшего образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с учреждения в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

### **2.3.8. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия.**

1. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание устанавливается:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Народный";

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения либо его деятельности, либо его специализации;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам краевых учреждений, имеющим:

а) почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения либо деятельности (специализации) работника;

б) ведомственные знаки отличия: почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", почетное звание "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", нагрудный значок "Отличник народного просвещения", нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", знак отличия "Отличник просвещения", медаль Л.С. Выготского, при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

2. Работникам Учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам Учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

3. Научно-педагогическим работникам краевых учреждений дополнительного профессионального образования устанавливается надбавка в размере:

- 1) за ученую степень кандидата наук - 3 400 рублей в месяц;
- 2) за ученую степень доктора наук - 7 934 рубля в месяц.

### **2.3.9. Выплата за интенсивность.**

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам учреждений за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, согласно приказа ректора Института, в котором указывается размер выплаты по каждому сотруднику в пределах утвержденного, фонда оплаты труда с учетом отраслевых особенностей, положения об оплате труда работников Института.

Выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах исходя из оклада (должностного оклада) и предельным размером не ограничиваются.

Размеры выплаты за интенсивность:

- 1) К окладу (должностному окладу):
- 2) – за заведование кафедрой – до 30%

### **2.3.10. Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы.**

Выплата за качество выполняемых работ и высокие результаты работы назначается работникам учреждения в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения, инициативных решений.

Размеры выплаты за качество и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и предельным размером не ограничиваются.

Перечень показателей выплат за качество и высокие результаты работы приведен в приложении № 3 данного Положения.

Оценка эффективности деятельности работников осуществляется экспертной комиссией под руководством ректора (исполняющего обязанности ректора). Состав экспертной комиссии утверждается приказом ректора института. На заседаниях экспертной комиссии рассматриваются представления:

ректора института - на проректоров, специалистов и иных работников, подчиненных ему непосредственно;

проректоров – на руководителей структурных подразделений;

руководителей структурных подразделений – на работников, занятых в структурных подразделениях.

Выплата производится по приказу ректора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

### **2.3.11. Система премирования.**

Система премирования работников устанавливается с учетом показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Перечень показателей премирования работников приведен в приложении № 4 данного Положения.

Работникам выплачиваются единовременные премии в случаях:

- к государственным праздникам Российской Федерации и Забайкальского края;

- к профессиональным праздникам.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Сумма премии конкретному работнику устанавливается ректором учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Решение о выплате премий и их размерах принимается ректором учреждения.

### **2.3.12. Доплата до уровня минимального размера оплаты труда.**

В случае, если месячная заработная плата работников Учреждения по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат (кроме выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие

праздничные дни), предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам Учреждения производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат (кроме выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в случае, если начисленная заработная плата с учетом гарантированной персональной надбавки ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам Учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае.

Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Порядок и размер оплаты труда руководителей Учреждения, предусмотрены Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края, утвержденным приказом Министерства образования и науки Забайкальского края от 14.02.2023 № 118.



3.2. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера из средств бюджета Забайкальского края устанавливаются на 30 процентов ниже оклада руководителя.

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются в соответствии с пунктами 3.2 и 3.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

3.5. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров в краевых учреждениях повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня" в краевых учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

#### **IV. УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

4.1. Научно-педагогические и другие работники, состоящие в штате учреждения, могут выполнять педагогическую работу (которая не считается совместительством) в объеме не более 300 часов в год в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры») на условиях почасовой оплаты труда (приложение № 5).

В размеры почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

4.2. Почасовая оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.3. В пределах имеющихся средств для проведения учебных занятий, могут привлекаться высококвалифицированные специалисты с применением почасовой оплаты труда (или договорной оплаты труда).

4.4. При наличии необходимости (чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормы) приказом ректора в отношении отдельных работников может быть введен суммированный учет рабочего времени. В данном приказе определяется перечень работников, в

отношении которых устанавливается суммированный учет, длительность учетного периода, порядок разработки графика работы.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

**Приложение № 1**

**Размеры должностных окладов работников учреждения,  
за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад)</b>
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих»</b>		
<b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; оператор копировальных и множительных машин; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	6 325,00
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*: кладовщик	6 517,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	6 708,00

**1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленных профессий рабочих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	7 284,00
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-электрик; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7 476,00
	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 7 квалификационного разряда в	7 667,00

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад)</b>
	соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих*	7 859,00
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с перечнем наименований профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах	8 050,00

## **2. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих**

### **2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

1 квалификационный уровень	Архивариус; специалист по охране труда; агент по снабжению; делопроизводитель; кассир; секретарь; секретарь-машинистка; дежурный (по залу, по общежитию, этажу гостиницы и др.)	8146,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	8357,00

### **2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя; техник-программист	8571,00
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри-должностная категория	8782,00
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри-должностная категория	9204,00

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад)</b>
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9627,00

**2.3.Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по труду, экономист по финансовой работе; специалист по маркетингу; психолог; социолог; юрисконсульт; специалист по защите информации	10049,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10260,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10471,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10682,00
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10895,00

**2.4.Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник планово-экономического отдела; начальник финансового отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник технического отдела	11106,00
2 квалификационный уровень	Главный (специалист по защите информации, экономист)	11317,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11528,00

### 3. Профессиональные квалификационные группы работников образования

#### 3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

3 квалификационный уровень	Методист	10875,00
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; старший методист	11073,00

#### 3.2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей <*>	12045,00
2 квалификационный уровень	Старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <***>	12258,00
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	12469,00

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<\*\*\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

#### 4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего дополнительного профессионального образования

##### 4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад)
1 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе	10682,00
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе II категории; старший диспетчер факультета	10895,00
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; тьютор	11106,00

##### 4.2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности профессорско-преподавательского состава, отнесенные к квалификационным уровням	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад)
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений <*>; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института) <***>	12163,00
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель	Начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной	12796,00



уровень		(межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	
3 квалификационный уровень	Доцент	Начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения	13642,00
4 квалификационный уровень	Профессор	Начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-	14064,00

		производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового) <*>	
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой	Директор (руководитель) обособленного структурного подразделения	14487,00
6 квалификационный уровень	Декан факультета	Директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения	14909,00

<\*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5 квалификационным уровням.

<\*> Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 % ниже должностного оклада руководителей соответствующих подразделений (должностной оклад заместителя директора Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников устанавливается также от оклада директора центра)

## **5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

### **5.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад)
	Библиотекарь; библиограф	8 993,00

### **5.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад)
	Заведующий филиалом библиотеки	11528,00

**6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников печатных средств массовой информации**

**6.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня"**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад)</b>
1 квалификационный уровень	Технический редактор	8782,00

**6.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня"**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад)</b>
2 квалификационный уровень	Редактор; художественный редактор	8 993,00
4 квалификационный уровень	Редактор I категории	9838,00

**7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок**

**7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений**

<b>Квалификационный уровень</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Оклад (должностной оклад)</b>
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник; научный сотрудник	10895,00
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	11106,00
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	11318,00
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник; ученый секретарь	11528,00

**Положение  
об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной  
надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение регулирует размер, условия и порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим категориям работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Забайкальского края (далее - МОЗК):

- заместителям руководителя образовательного учреждения;
- педагогическим работникам;
- главному бухгалтеру и работникам бухгалтерии;
- работникам, относящимся к учебно-вспомогательному и прочему персоналу.

1.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее - надбавка), является трудовая книжка.

1.3. Стаж работы определяется ежегодно на 1 сентября, текущего года комиссией, создаваемой руководителем МОЗК при участии первичной профсоюзной организации МОЗК. Протокол заседания комиссии является основанием для приказа руководителя о назначении работнику надбавки.

1.4. Ежемесячная надбавка всем работникам МОЗК производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение надбавки, и устанавливается настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации МОЗК в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15
От 15 и более лет	25

1.5. Изменение размеров надбавки производится при увеличении стажа работы по специальности, педагогического стажа со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОЗК, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера надбавки.

1.6. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включаются также следующие периоды:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением;

- время обучения работников на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

1.7. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

## 2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1. В стаж работы педагогических работников засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях:

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего образования, военные профессиональные организации и военные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования (повышение квалификации рабочих и служащих); организации, осуществляющие образовательную деятельность обучающихся, нуждающихся в длительном лечении (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых); организации для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной,

	<p>воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Организации, осуществляющие образовательную деятельность для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>II. Врачи-специалисты, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, инструкторы лечебно-физкультурного комплекса</p>
<p>III. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>III. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>IV. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями. 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>IV. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>V. Организации, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам в</p>	<p>V. Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы,</p>

области подготовки специалистов авиационного персонала гражданской авиации	мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VI. Структурные подразделения образовательных организаций, обеспечивающие осуществление образовательной деятельности (общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками)	VI. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VII. Общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы	VII. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

2.2. В стаж работы педагогических работников засчитывается время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации:

2.2.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

2.2.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на



должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2.2.1.

2.3. В особых случаях педагогическим работникам в стаж работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.3.1. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2.1, 2.2 и 2.3 настоящего Положения, засчитывается:

2.4.1. Время работы в образовательных организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.4.2. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

2.4.3. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

2.5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

2.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

### **3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ГУ**

3.1. В стаж работы заместителей руководителя МОЗК засчитывается руководящая, педагогическая и методическая работа в образовательных и других учреждениях. Порядок определения стажа регулируется разделом 2 настоящего Положения.

### **4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА И РАБОТНИКОВ БУХГАЛТЕРИИ**

4.1. В стаж работы главного бухгалтера и работников бухгалтерии засчитывается:

4.1.1. Время работы в образовательных организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

4.1.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа по специальности (профессии), соответствующей профилю работы.

### **5. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА РАБОТЫ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ И ТЕХНИЧЕСКОМУ ПЕРСОНАЛУ**

5.1. В стаж работы данной категории работников засчитываются периоды времени их деятельности в образовательных учреждениях по рабочим специальностям (профессиям).

5.2. Высококвалифицированным специалистам засчитывается время работы в организациях (на предприятиях) и время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении.

5.3. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы предоставляется руководителю ГУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

## **6. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ ЗА СТАЖ РАБОТЫ**

6.1. Надбавка начисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

6.2. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.3. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, исполнения им государственных обязанностей, повышения квалификации.

**Перечень  
показателей за качество выполняемых работ  
и высокие результаты работы**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели, при которых производятся выплаты стимулирующего характера		Размер выплаты
<b>Деканы, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений</b>				
1	Выплаты за интенсивность и напряженность труда	1. Выполнение срочных и неотложных работ по поручению ректората (мероприятия федерального, регионального уровней, уровня образовательного учреждения)	однократно	До 10%
			периодически	До 50%
			систематически	До 100%
		2. Участие в дополнительных видах деятельности, в организации и проведении общеинститутских, региональных, межрегиональных, федеральных мероприятий	инициатива и организация	До 100%
			высокая степень участия	До 50%
			участие	До 10%
		3. Особые условия работы: -взаимозаменяемость, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника; -выполнение иных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудника	однократно	До 10%
			периодически	До 50%
			систематически	До 100%
		4. Осуществление приносящий доход деятельности (в том числе в виде благотворительной помощи, пожертвований)	При наличии увеличения доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	5%
Отрицательная динамика доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному	0%			

			периоду прошлого года	
2	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Степень участия в научно-исследовательской деятельности института в том числе в работе федеральных экспериментальных площадок, в разработке и апробации различных материалов	инициатива и организация	До 100%
			высокая степень участия	До 50%
			участие	До 10%
		2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института:		До 50%
		3. Участие в работе региональных предметно-методических комиссий, в организации и проведении региональных, межрегиональных и федеральных олимпиад и конкурсов для обучающихся:		До 100%
4. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда		До 50%		

		5. Отсутствие претензий к результатам работы, качеству услуг, профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности		до 30%
		6. Развитие кадрового потенциала структурного подразделения: <ul style="list-style-type: none"> <li>использование современных образовательных технологий, технологий организации работы сотрудниками структурного подразделения;</li> <li>эффективное использование современных технических средств в образовательном процессе;</li> <li>овладение новым программным обеспечением, новыми техническими средствами, применение электронного документооборота сотрудниками структурного подразделения;</li> <li>участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, прохождение сотрудниками аттестации, повышения квалификации.</li> </ul>	менее 50% сотрудников	До 10%
	более 50% сотрудников		До 50%	
	100% сотрудников		До 100%	
		7. Применение современных эффективных технологий управления: <ul style="list-style-type: none"> <li>способность эффективно использовать свои полномочия;</li> <li>доля мероприятий института, в которых принимает участие подразделение;</li> <li>стабильность кадрового состава</li> </ul>		до 50%
<b>Профессорско-преподавательский состав</b>				
1	Выплаты за интенсивность и напряженность труда	1. Выполнение срочных и неотложных работ по поручению ректората (мероприятия федерального, регионального уровней, уровня образовательной организации)	однократно	До 10%
			периодически	До 50%
			систематически	До 100%
		2. Степень участия в дополнительных видах деятельности, в организации и проведении общеинститутских,	инициатива и организация	До 100%
	высокая	До 50%		

		региональных, межрегиональных, федеральных мероприятий	степень участия	
			участие	До 10%
		3. Особые условия работы:	однократно	До 10%
		<ul style="list-style-type: none"> <li>взаимозаменяемость, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;</li> <li>выполнений иных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудника</li> </ul>	периодически	До 50%
			систематически	До 100%
		4. Осуществление приносящий доход деятельности (в том числе в виде благотворительной помощи, пожертвований)	При наличии увеличения доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	5%
	Отрицательная динамика доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	0%		
2	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Степень участия в научно-исследовательской деятельности института в том числе в работе федеральных экспериментальных площадок, в разработке и апробации различных материалов	инициатива и организация	До 100%
высокая степень участия			До 50%	
участие			До 10%	
2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института:			До 50%	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>качественная подготовка материалов для участия в выставках, конкурсах, для представления на внешнюю экспертизу;</li> </ul>		



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• публикации о деятельности Института эффективное обновление материалов сайта Института;</li> <li>• публикация монографий, статей в реферируемых журналах, в межрегиональных федеральных сборниках;</li> <li>• выступление на НПК межрегионального федерального, международного уровня</li> </ul>		
		<p>3. Участие в работе региональных предметно-методических комиссий, в организации и проведении региональных, межрегиональных и федеральных олимпиад и конкурсов для обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работа в составе жюри;</li> <li>• подготовка команды региона к участию в следующих этапах;</li> <li>• анализ результатов</li> </ul>		До 100%
		<p>4. Участие в организации и проведении региональных и всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических и руководящих работников образовательных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка нормативных документов;</li> <li>• организация конкурсных мероприятий;</li> <li>• анализ результатов</li> </ul>		До 100%
		<p>5. Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе</p>		До 100%
		<p>6. Эффективное использование современных технических средств в образовательном процессе</p>		До 100%
<b>Методисты, специалисты по учебно-методической работе</b>				
1	Выплаты за интенсивность и	1. Выполнение срочных и неотложных работ по поручению ректората (мероприятия федерального,	однократно	До 10%
			периодически	До 50%

напряженность труда	регионального уровней, уровня образовательного учреждения)	систематически	До 100%
	2. Степень участия в дополнительных видах деятельности, в организации и проведении общепедagogических, региональных, межрегиональных, федеральных мероприятий	инициатива и организация	До 100%
		высокая степень участия	До 50%
		участие	До 10%
	3. Подготовка и курирование новых нестандартных моделей курсовых мероприятий (в рамках реализации сетевой модели повышения квалификации педагогических работников, тьюторского сопровождения, программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и т.п.)		До 30%
			До 30%
	5. Особые условия работы:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимозаменяемость, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;</li> <li>• выполнений иных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудника</li> </ul>	однократно	До 10%
		периодически	До 50%
		систематически	До 100%
	6. Осуществление приносящий доход деятельности (в том числе в виде благотворительной помощи, пожертвований)	При наличии увеличения доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	5%
Отрицательная динамика доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному		0%	

			периоду прошлого года	
2	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Степень участия в научно-исследовательской деятельности института в том числе в работе федеральных экспериментальных площадок, в разработке и апробации различных материалов	инициатива и организация	До 100%
			высокая степень участия	До 50%
			участие	До 10%
		2. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института:		До 50%
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• качественная подготовка материалов для участия в выставках, конкурсах, для представления на внешнюю экспертизу;</li> <li>• публикации о деятельности Института, эффективное обновление материалов сайта Института</li> <li>• публикация монографий, статей в реферируемых журналах, в межрегиональных, федеральных сборниках</li> <li>• выступление на НПК межрегионального, федерального, международного уровня</li> </ul>		
		3. Участие в работе региональных предметно-методических комиссий, в организации и проведении региональных, межрегиональных и федеральных олимпиад и конкурсов для обучающихся:		До 100%
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• работа в составе жюри;</li> <li>• подготовка команды региона к участию в следующих этапах;</li> <li>• анализ результатов</li> </ul>		
		4. Участие в организации и проведении региональных и всероссийских конкурсов профессионального мастерства педагогических и		До 100%

		руководящих работников образовательных организаций:		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка нормативных документов;</li> <li>• экспертиза конкурсных материалов;</li> <li>• организация конкурсных мероприятий;</li> <li>• анализ результатов</li> </ul>		
		5. Качественная, результативная работа по изучению инновационных практик образовательных организаций, педагогов региона, подготовка к изданию сборников инновационных практик, методических рекомендаций, различных методических материалов		До 100%
		6. Качественная и своевременная подготовка УМК для слушателей		До 20%
<b>Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал, работники, занимающие должности специалистов и служащих</b>				
1	Выплаты за интенсивность и напряженность труда	1. Выполнение срочных и неотложных работ по поручению ректората Института (мероприятия федерального, регионального уровней, уровня образовательного учреждения)	однократно	До 10%
			периодически	До 50%
			систематически	До 100%
		2. Степень участия в дополнительных видах деятельности, в организации и проведении общеинститутских, региональных, межрегиональных, федеральных мероприятий	инициатива и организация	До 100%
			высокая степень участия	До 50%
			участие	До 10%
		3. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;		До 100%
4. Особые условия работы:	однократно	До 10%		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимозаменяемость, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;</li> <li>• выполнений иных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудника</li> </ul>	периодически	До 50%
			систематически	До 100%
		5. Осуществление приносящий доход деятельности (в том числе в виде благотворительной помощи, пожертвований)	При наличии увеличения доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	5%
			Отрицательная динамика доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	0%
2	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Института		До 50%
		2. Инициативность, профессиональная компетентность, совершенствование форм и методов организации труда		До 50%
		3. Высокое качество <ul style="list-style-type: none"> <li>• информационно-методической работы с коллективом, с работниками системы образования;</li> <li>• технического информационного, методического организационного сопровождения мероприятий</li> </ul>		До 100%
		4. Внедрение новых методов и разработок, обеспечивающих высокое качество деятельности учреждения, использование современных информационных технологий,		До 100%

		программного обеспечения, технических средств				
		5. Соблюдение финансовой дисциплины в части предоставления специалистами государственной, бухгалтерской и других видов отчетности и информации по отдельным запросам Минобразования Забайкальского края		До 100%		
		6. Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов, повлиявших на нормальное функционирование учреждения		До 100%		
<b>Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих</b>						
1	Выплаты за интенсивность и напряженность труда	1. Выполнение срочных и неотложных работ по поручению ректората	однократно	До 10%		
			периодически	До 50%		
			систематически	До 100%		
				2. Степень участия в дополнительных видах деятельности, в организации и проведении общеинститутских мероприятий		До 10%
				3. Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения		До 100%
		4. Особые условия работы:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• взаимозаменяемость выполнения обязанностей временно отсутствующего работника;</li> <li>• расширение зон обслуживания;</li> <li>• выполнений иных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудника</li> </ul>	однократно	До 10%	
				периодически	До 50%	
систематически	До 100%					
		5. Осуществление приносящий доход деятельности (в том числе в виде	При наличии увеличения доходов от внебюджетной	5%		

		благотворительной помощи, пожертвований)	деятельности к аналогичному периоду прошлого года	
			Отрицательная динамика доходов от внебюджетной деятельности к аналогичному периоду прошлого года	0%
2	Выплаты за качество выполняемых работ	1. Инициативность, профессиональная компетентность, совершенствование форм и методов организации труда		До 50%
		2. Поддержание техники, инженерных систем в технически исправном состоянии		До 100%
		3. Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм содержания имущественного комплекса института		До 50%
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер</b>				
1	Выплаты за интенсивность и напряженность труда	Особые условия труда	1. Взаимозаменяемость, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	До 30%
			2. Степень участия в управлении и реализации дополнительных видов деятельности Института	До 50%
2	Выплата за качество выполняемых работ	Постоянное создание условий для достижения высокого качества оказания услуг в рамках своих полномочий в соответствии с критериями, предъявляемыми	1. Участие в мероприятиях федерального и межрегионального уровней. 2. Подготовка образовательным учреждением научно-методических материалов, внедряемых в системе образования Забайкальского края. 3. Количество реализуемых образовательных программ	До 75%

		<p>учредителем для оценки качества деятельности руководителя</p>	<p>дополнительного профессионального образования.</p> <p>4. Наличие публикаций о деятельности образовательного учреждения в средствах массовой информации, формирующих положительный имидж учреждения.</p> <p>5. Наличие регулярно обновляемого сайта учреждения</p>	
--	--	--	--	--



Показатели премирования

Наименование выплаты	Показатели, при которых производятся выплаты премиального характера	Размер выплаты (% от оклада или в абсолютном размере)	
<b>Деканы, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений</b>			
Премииальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, за квартал, год и т.д.)	1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	До 100%	
	2. Значительный вклад в выполнение части государственного задания, определенной для структурного подразделения планом работы	До 100%	
	3. Написание учебных и учебно-методических изданий, получение ученых степеней и ученых званий, призовых мест в региональных, межрегиональных, федеральных конкурсах	До 100%	
	4. Качественное выполнение федеральных региональных целевых программ и государственных контрактов	До 100%	
	5. Активное участие в работе региональных советов, представительного органа работников Института, организация работы с профессиональными общественными объединениями	До 50%	
	6. Привлечение дополнительных доходов в бюджет института:	До 50%	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение грантов, заключение государственных контрактов;</li> <li>• продвижение платных услуг;</li> <li>• подготовка методических, дидактических (в том числе на электронных носителях) материалов, обеспечивающих реализацию платных услуг;</li> <li>• реализацию пособий, сборников материалов тиражом более 300 экземпляров;</li> <li>• разработка инновационных образовательных программ, востребованных педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций</li> </ul>		
	7. Защита диссертаций, получение ученых степеней и ученых званий, окончание обучения в аспирантуре	до 100%	
	8. За почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».	5%	ежемесячно
<b>Профессорско-преподавательский состав</b>			
Премииальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, за квартал, год и т.д.)	1. Значительный вклад в выполнение части государственного задания, определенной для структурного подразделения планом работы	До 100%	
	2. Написание учебных и учебно-методических изданий, получение ученых степеней и ученых званий, призовых мест в региональных, межрегиональных, федеральных конкурсах профессионального мастерства	До 100%	
	3. Качественное выполнение федеральных, региональных целевых программ и государственных контрактов	До 100%	
	4. Активное участие в работе региональных советов, представительного органа работников Института, организация работы с профессиональными общественными объединениями	До 50%	
	5. Привлечение дополнительных доходов в бюджет института: <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение грантов заключение государственных контрактов;</li> <li>• продвижение платных услуг;</li> </ul>	До 50%	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка методических, дидактических (в том числе на электронных носителях) материалов, обеспечивающих реализацию платных услуг;</li> <li>• реализацию пособий, сборников материалов тиражом более 500;</li> <li>• разработка инновационных образовательных программ, востребованных педагогическими и руководящими работниками образовательных учреждений</li> </ul>		
	6. Защита диссертаций, получение ученых степеней и ученых званий, окончание обучения в аспирантуре	до 100%	
	7. За почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».	5%	ежемесячно
<b>Методисты, специалисты по учебно-методической работе</b>			
Премииальные выплаты по итогам работы (ежемесячно, за квартал, год и т.д.)	1. Значительный вклад в выполнение части государственного задания, определенной для структурного подразделения планом работы	До 100%	
	2. Качественная и своевременная подготовка учебно-планирующей документации	До 100%	
	3. Качественное выполнение федеральных, региональных целевых программ и государственных контрактов	До 100%	
	4. Активное участие в работе региональных советов, представительного органа работников Института, организация работы с профессиональными общественными объединениями	До 50%	
	5. Привлечение дополнительных доходов в бюджет института: <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение грантов, заключение государственных контрактов;</li> <li>• продвижение платных услуг;</li> <li>• подготовка методических, дидактических (в том числе на электронных носителях) материалов, обеспечивающих реализацию платных услуг;</li> <li>• реализацию пособий, сборников материалов тиражом более 300;</li> </ul>	До 50%	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• разработка инновационных образовательных программ, востребованных педагогическими и руководящими работниками образовательных организаций</li> </ul>		
	6. Защита диссертаций, получение ученых степеней и ученых званий, окончание обучения в аспирантуре	до 100%	
	7. За почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».	5%	ежемесячно
<b>Административно-хозяйственный и учебно-вспомогательный персонал, работники, занимающие должности специалистов и служащих</b>			
Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно, за квартал, год и т.д.)	1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	До 100%	
	2. Значительный вклад в выполнение государственного задания в соответствии со спецификой структурного подразделения	До 100%	
	3. Качественное своевременное выполнение федеральных, региональных целевых программ и государственных контрактов	До 100%	
	4. Активное участие в работе советов представительного органа работников учреждения	До 50%	
	5. Привлечение дополнительных доходов в бюджет института: <ul style="list-style-type: none"> <li>• привлечение грантов, заключение государственных контрактов;</li> <li>• продвижение платных услуг</li> </ul>	До 50%	
	6. За почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации». *	5%	ежемесячно
<b>Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих</b>			

Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год и т.д.)	1. Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	До 100%	
	2. Высокая исполнительская дисциплина безаварийная работа	До 50%	
	3. Активное участие в работе советов представительного органа работников учреждения	До 50%	
<b>Заместители руководителя, главный бухгалтер</b>			
<b>Наименование выплаты</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатели, при которых производятся выплаты премиального характера</b>	<b>Размер выплаты</b>
Премияльные выплаты по итогам работы (ежемесячно, за квартал, год и т.д.)	Принятие своевременных эффективных решений в рамках полномочий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.</li> <li>2. Своевременность предоставления качественных и достоверных документов, информации, отчетов, запрашиваемых Министерством образования Забайкальского края, обращений граждан организаций.</li> <li>3. Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушения прав и законных интересов представителей получателей услуг.</li> <li>4. Отсутствие аварийных ситуаций систем жизнеобеспечения.</li> <li>5. Выполнение программ по энергосбережению.</li> <li>6. Отсутствие несанкционированной простроченной кредиторской и дебиторской задолженности.</li> <li>7. Отсутствие задолженности по налогам и сборам.</li> <li>8. Отсутствие обоснованных заключений, предписаний, представлений и протестов контролирующих органов в адрес учреждения о нарушении действующего законодательства.</li> </ol>	До 100%

	Вклад в управление, обеспечивающий высокое качество выполнения государственного задания	<p>1. Выполнение показателей, характеризующих качество и (или) объем государственной услуги по направлениям деятельности.</p> <p>2. Внедрение новых технологий управления, в том числе ИКТ, научных разработок в сфере менеджмента, обеспечивающих повышение качества оказываемых услуг и развитие кадрового потенциала института</p>	До 100%	
	Вклад в управление приносящей доход деятельностью	Доля доходов учреждения от осуществляемой предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности от общего объема средств	До 100%	
		За почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».	5%	ежемесячно

При наличии надбавки за почетное звание, данная стимулирующая выплата не применяется

**Приложение № 5**

**Размеры почасовой оплаты труда лиц,  
привлекаемых к проведению учебных занятий**

Контингент обучающихся	Почасовая оплата труда (руб.)		
	Профессор, доктор наук, лица, имеющие звание «Народный»	Доцент, кандидат наук, лица, имеющие звание «Заслуженный»	Лица, не имеющие ученой степени, звания
Слушатели, обучающиеся по программам дополнительного профессионального образования (переподготовка, повышение квалификации, стажировка)	545	454	272

**Положение  
о порядке и условиях выплаты  
материальной помощи работникам учреждения**

1.1. В целях социальной поддержки неработающих пенсионеров из средств от приносящей доход деятельности может выплачиваться материальная помощь в размере до 1 (одного) минимального размера оплаты труда при возникновении у неработающих пенсионеров чрезвычайных ситуаций:

- в случае смерти неработающего пенсионера, по заявлению родственников неработающего пенсионера;

1.2. Выплата производится после издания приказа Работодателя.

1.3. В целях социальной поддержки работников института (членам их семей) может выплачиваться материальная помощь до 1 (одного) минимального размера оплаты труда при возникновении у работников особых обстоятельств:

- в случае смерти работника института, по заявлению родственников;
- близких членов семьи (муж, жена, отец, мать, дети);
- в случае болезни;
- по случаю первого бракосочетания и рождения ребенка;
- в случае сложного материального положения работника и иных случаях.

1.4. Оказание материальной помощи производится только штатным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

1.5. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, выплата производится после издания приказа Работодателя.

1.6. Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, средств от приносящей доход деятельности.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей, к которым не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования**

<b>№</b>	<b>Должность</b>	<b>Ставки</b>
<b>Управление научно-методической и инновационной деятельности</b>		
1.	Оператор копировальных и множительных машин	0,25
<b>Административно-хозяйственный отдел</b>		
1.	Сторож	4
2.	Уборщик служебных помещений	2,75
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	0,75
4.	Дворник	0,5
5.	Кладовщик	0,5
6.	Слесарь - сантехник	1
7.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	0,25
8.	Водитель	1,5
9.	Водитель	0,5
<b>ИТОГО:</b>		<b>12</b>