

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ ВО «БСХТ»



**А. Н. Мураев
Приказ № 32-ОД от 25.01. 017г.**

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Воронежской области
«Борисоглебский сельскохозяйственный техникум»

Борисоглебск 2017г.

1. Общие положения

Настоящее положение об оплате труда в ГБПОУ ВО «БСХТ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. N 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. N 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26.06.2013 №693 и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников ГБПОУ ВО «БСХТ» и Эртильского филиала ГБПОУ ВО «БСХТ» (далее – Техникум) за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников Техникума, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

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

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

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

1.3. Система оплаты труда работников ГБПОУ ВО «БСХТ» и Эртильского филиала ГБПОУ ВО «БСХТ» формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за

календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в ГБПОУ ВО «БСХТ» устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом Техникума.

2. Основные понятия

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

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

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

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной

сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета Техникума.

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

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

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда ГБПОУ ВО «БСХТ».

Выплаты социального характера - это денежные компенсации, которые выплачиваются работникам в дополнение к заработной плате в соответствии с условиями определенными настоящим положением.

3. Формирование фонда оплаты труда

Формирование фонда оплаты труда Техникума, осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, с учетом видов образовательных программ реализуемых организацией, а также эффективности их реализации, количеством обучающихся и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда ГБПОУ ВО «БСХТ» состоит из базовой части ($\text{ФОТ}_б$) и стимулирующей части ($\text{ФОТ}_{ст}$).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ.

Устанавливаются следующие значения стимулирующей доли ФОТ¹:

- на 2015 год не менее 30%;
- на 2016 год не менее 30%;
- на 2017 год не менее 30%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического (преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, и др.), учебно-вспомогательного (дежурные по режиму, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательной организации.

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_{увп} + \text{ФОТ}_{моп}, \text{ где:}$$

ФОТ_{ауп} – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{увп} – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

4.3. Руководитель на основе рекомендаций (Приложение 1)² формирует и утверждает штатное расписание ГБПОУ ВО «БСХТ» в пределах фонда оплаты труда с учётом следующих условий:

¹ В случае, если на момент принятия локального акта ГБПОУ ВО «БСХТ» доля стимулирующей части фонда оплаты большей, чем указано в настоящем положении, то фиксируется достигнутое значение.

1). Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер) не может превышать:

- 18% на 2015 год;
- 18% на 2016 год³;
- 18% на 2017 год³.

При этом доля фонда стимулирующих выплат должна составлять не менее 30% от фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала может быть увеличена не более чем на 2% при наличии следующего условия:

- наличие дополнительного финансирования из внебюджетных источников, в том числе от приносящей доход деятельности.

2). Доля фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде оплаты труда должна быть не менее следующих значений:

- на 2015 год не менее 42 %;
- на 2016 год не менее 51 %;
- на 2017 год не менее 51 %.

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

5. Расчет заработной платы работников.

5.1. Заработка плата работников ГБПОУ ВО «БСХТ» определяется по следующей формуле: $Zn = Od + K + C + B_{\alpha}$, где:

² При производственной необходимости в пределах фонда оплаты труда перечень и количество должностей может быть увеличено. Оптимизацию штатных расписаний необходимо провести в течении 2016-2017 уч.года

³ В случае, если на момент принятия локального акта Техникума доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала будет меньше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

Зп – заработка плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

В_{сх} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$Oд = Б \times K_c \times K_n$, где:

Б – оклад по ПКГ (Приложение 2 к настоящему приказу);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25)⁴;

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

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

Таблица 1

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

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Всем работникам ⁵ при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	Коэффициент за квалификационную категорию

⁴ Применяется только в отношении педагогических работников.

⁵ Руководителям и их заместителям, данный коэффициент применяется на время действия квалификационных категорий в пределах установленных значений доли фонда оплаты труда административно-управленческого персонала

1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 ⁶	<p>сохраняется на год в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев); - в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту. <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам ⁷ за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных организациях; - для специалистов в непрерывный трудовой стаж входит стаж работы по специальности
3.	Руководящим работникам, специалистам, служащим за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный .», «Заслуженный ...»);	1.2	
3.4.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в профессиональных образовательных организациях со дня заключения трудового договора.</p> <p>Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в профессиональной образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в профессиональной образовательной организации</p>
4.1.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа;	1.2	
4.2.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в городской местности или в поселке городского типа, при	1.25	

⁶ Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

⁷ Применяется для всех работников за исключением руководителя и заместителей

	наличии диплома с отличием;		
4.3.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в сельской местности;	1.25	в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования.
4.4.	- с профессиональной образовательной организацией, расположенной в сельской местности, при наличии диплома с отличием;	1.3	
5.	Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).	1.2	
6.	Педагогическим работникам за работу в профессиональных образовательных организациях при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.	1.2	
7.	Специалистам и служащим за работу в профессиональных образовательных организациях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Дополнительно за работу по обучению лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима.	1.5-1.75 1.1-1.15	
8.	Специалистам, служащим и рабочим профессиональных образовательных организаций при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза.	1.15	

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

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n)$$

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

5.4. Особенности расчета заработной платы педагогических работников.

Размер оклада (должностного оклада) педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$Oд = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n \times \%_{np}}{Нчс} , \text{ где}$$

Од – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 2 к настоящему приказу);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Фн – фактическая среднегодовая учебная нагрузка в месяц (не более 1440 академических часов за учебный год);

%_{пр} – процент за проверку письменных работ.

Числовые значения показателей процента за проверку работ в ГБПОУ ВО «БСХТ» и в Эртильском филиале ГБПОУ ВО «БСХТ» устанавливаются дополнительным приказом директора Техникума с учетом мнения профсоюзного комитета.

В случае если в педагогическую нагрузку заложены консультации, то на эти часы доплата за проверку письменных работ не устанавливается.

Нчс - норма часов педагогической работы в месяц за ставку заработной платы (720 часов в год).

5.4. Оплата труда мастеров производственного обучения.

Размер месячного оклада (должностного оклада) мастера производственного обучения определяется по следующей формуле:

$$Oд = \frac{Б \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{Нчс} , \text{ где:}$$

Од – оклад (должностной оклад) мастера производственного обучения;

Б – оклад по ПКГ (Приложение 1 к настоящему приказу);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению профессиональной образовательной организации (город - 1, село - 1,25);

K_н – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1);

Фн – фактическая педагогическая работа в неделю;

НЧс - норма часов за ставку заработной платы (36 часов в неделю).

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработка плата руководителя формируется из оклада (должностного оклада), стимулирующих выплат (в том числе единовременной материальной помощи при уходе в очередной отпуск) и рассчитывается по следующей формуле:

Зп_р = Од_р+С_р+Мп_р, где:

Зп_р – заработка плата руководителя;

Од_р – оклад (должностной оклад) руководителя;

С_р – стимулирующие выплаты руководителя;

Мп_о – материальная помощь при уходе в очередной отпуск.

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

- за группу оплаты труда по объемным показателям;
- по итогам аттестации или в случае действия квалификационной категории до срока истечения;
- за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание.

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

Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

Од_р = СЗп_{ноо} × K_{зот} × K_{зв} + C_{ан}, где

Од_р - оклад руководителя;

СЗп_{пoo} – средняя заработная плата работников, сложившаяся по Техникуму за год предшествующий расчётному;

K_{гот} – коэффициент за группу оплаты труда;

K_{зв} – коэффициент за государственные награды, Почетные звания, ученую степень и ученое звание;

C_{ан} – сумма повышающей надбавки по итогам аттестации, утверждаемой приказом учредителя профессиональной образовательной организации.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления среднегодового фонда оплаты труда (суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера, без учета выплат компенсационного и социального характера, выходного пособия и окончательного расчета) работников ГБПОУ ВО «БСХТ» за исключением фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер) на фактическую численность работников, за исключением фактической численности административно-управленческого персонала (руководитель, заместители и гл. бухгалтер).

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

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение профессиональных образовательных организаций к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей, осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности профессиональных образовательных организаций, характеризующих масштаб руководства (Приложение 3). Положение о порядке отнесения профессиональной образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утверждается учредителем.

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

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

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

Устанавливаются следующие размеры коэффициентов за группу оплаты труда руководителей:

1 группа – $K_{\text{гот}} = 4,5$;

2 группа – $K_{\text{гот}} = 4,0$;

3 группа – $K_{\text{гот}} = 3,5$;

4 группа – $K_{\text{гот}} = 3,0$.

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

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

Размер стимулирующих выплат руководителя профессиональной образовательной организации рассчитывается ежеквартально по следующей формуле:

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

C_p – размер стимулирующей выплаты руководителя профессиональной образовательной организации;

ФОТ_{стр(к)} – плановый фонд стимулирования руководителя за квартал;

$K_{стР}$ – коэффициент стимулирования руководителя, который рассчитывается в зависимости от достижения профессиональной образовательной организацией показателей качества предоставления услуг (выполнения работ), предусмотренных государственным заданием, и эффективности деятельности руководителя (Приложение 4). Достижение указанных показателей фиксируется в единой системе рейтингования профессиональных образовательных организаций. Диапазон $K_{стР}$ устанавливается в пределах от 0 до 1 (Приложение 5).

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

6.5. Должностные оклады заместителей руководителей профессиональной образовательной организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % - 50 % ниже должностного оклада руководителя (без учета выплаты надбавок руководителю).

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя профессиональной образовательной организации.

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

6.6. В соответствии с положением о внебюджетной деятельности руководителю общеобразовательной организации могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет этих средств. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

7.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты в размере – не менее 4 % от оплаты за фактическую учебную нагрузку преподавателя, должностного оклада работника.

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

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

7.4. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

8. Стимулирующие выплаты

8.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера выплачиваются работникам ГБПОУ ВО «БСХТ» в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе

единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников занятых в Техникуме, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Данные критерии и показатели могут быть дополнены на уровне ГБПОУ ВО «БСХТ».

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 6) являются неотъемлемой частью данного положений.

Руководитель ГБПОУ ВО «БСХТ» обеспечивает заключение с работниками техникума и филиалом дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

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

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

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

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

- при недостижении критериев и показателей характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;

- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации.

9. Выплаты социального характера

9.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

9.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производиться по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

10. Другие вопросы оплаты труда работников

В ГБПОУ ВО «БСХТ» предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации.

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

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

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

Преподавателям Техникума, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработка плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

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

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

Приложение 3

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
ГБПОУ ВО «БСХТ»**

Таблица 1

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в профессиональной образовательной организации.	За каждого обучающегося: - по очной форме; - по заочной форме.	0,3 0,1
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по количеству обучающихся) в профессиональной образовательной организации.	За каждые 50 обучающихся или каждые 2 группы.	15
3.	Количество работников в профессиональной образовательной организации.	За каждого работника. Дополнительно за каждого работника, имеющего: - I квалификационную категорию; - Высшую квалификационную категорию.	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов, общежития и другого (в том числе наличие дополнительных зданий в которых организован образовательный процесс) с количеством обучающихся (проживающих).	За каждое указанное структурное подразделение: - до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек.	20 30 50
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов (не менее 10 компьютеров, объединённых в локальную сеть).	За каждый класс. Дополнительно за каждый учебный кабинет, оборудованный интерактивным оборудованием.	10 2
6.	Наличие оборудованных и соответствующих современным требованиям спортивных сооружений.	- за наличие бассейна; - за наличие спортивных площадок по игровым видам спорта; - за наличие беговых дорожек с искусственным покрытием (не менее 400 м.); - за наличие тренажёрного зала. Дополнительно за наличие более одного спортивного зала (площадью не менее 240 м ²).	20 5 за каждую, но не более 20 10 10 10

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
7.	Наличие лицензированного медицинского кабинета.	Дополнительно за наличие лицензированного стоматологического кабинета.	15 10
8.	Наличие столовой.	За каждую столовую, работа которой организована: - самостоятельно профессиональной образовательной организацией; - другой организацией (индивидуальным предпринимателем) на условиях договора. -наличие буфета	20 10 5
9.	Наличие автотранспортных средств, находящихся на балансе профессиональной образовательной организации.	За каждую единицу.	5, но не более 50
10.	Наличие территории (земельного участка), закреплённой за профессиональной образовательной организации.	За каждые 1000 м ² . Дополнительно за наличие территории (земельного участка) сельскохозяйственного назначения за каждые 100 га. Дополнительно за наличие: - теплиц; - учебно-опытного хозяйства (при наличии соответствующей документации).	20 10 10 10
11.	Наличие собственных (состоящих на балансе): котельной, очистных и других сооружений, жилых домов.	- за наличие котельной на твёрдом топливе; - за наличие газовой котельной; - за наличие септиков; - за наличие жилых домов (квартир); - за наличие гаражей и других капитальных надворных построек.	20 10 5 за каждый, но не более 10 5 за каждый, но не более 10 3 за каждое строение, но не более 15

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
12.	Наличие сетевых форм реализации профессиональных образовательных программ, реализуемых с учётом федеральных и региональных рекомендаций (при наличии заключённых договоров между организациями).	За каждый договор с организацией; дополнительно при организации дистанционного обучения.	20 10
13.	Количество мероприятий, проведённых профессиональной образовательной организации на своей базе, обеспечивающих распространение положительного опыта (мастер-классы, вебинары, семинары и т.д.)	За каждое мероприятие, проведённое на уровне: - региона -федерации.	10 20
14.	Объём привлечённых средств из внебюджетных источников.	- до 100 тыс. руб. до 1 млн. руб. за год; - от 1 до 2 млн. руб. за год; - от 2 до 3 млн. руб. за год; - от 3 до 5 млн. руб. за год; свыше 5 млн. руб. за год.	5 10 20 50 70
15.	Количество обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные профессиональной образовательной организацией или на её базе другими организациями.	За каждого обучающегося.	0,5
16.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских.	За каждую мастерскую, соответствующую современным требованиям.	10
17.	Наличие производственной деятельности с реализацией готовой продукции.	При обороте: - до 100,0 тыс. руб. в год; - от 100,0 до 250 ,0 тыс.руб. в год; - свыше 250,0 тыс. руб. в год.	10 20 40
18.	Наличие у профессиональной образовательной организации статуса инновационной и (или) стажировочной площадки.	За каждую площадку, функционирующую на: -региональном уровне; -федеральном уровне.	10 20
19.	Наличие у профессиональной образовательной организации статуса площадки (центра) для проведения государственной (итоговой) аттестации обучающихся.	- ЕГЭ (11 класс);	10
20.	Наличие в профессиональной образовательной организации обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития.	За каждую группу, дополнительно за каждого обучающегося.	10 1
21.	Наличие паспортизированного музея.	За каждый музей	10

При установлении группы по оплате труда руководителя профессиональной образовательной организации контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.

Таблица 2

Группы оплаты труда для руководителя Техникума в зависимости от суммы баллов.

I группа	II группа	III группа	IV группа
свыше 750	до 750	до 550	до 400

**Показатели эффективности работы
руководителя ГБПОУ ВО «БСХТ»**

№ п/п	Показатель	Баллы
Критерий 1. Результативность образовательной деятельности		
1.1.	Выполнение ежегодного государственного задания (контрольные цифры приема) по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена ниже 100 %.	- 2,0
1.2.	Средний балл результатов итоговой государственной аттестации выпускников по реализуемым программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена: - выше в сравнении с прошлым учебным годом; - выше среднего балла по региону.	1,0 1,5
1.3.	Доля выпускников, не получивших диплом о соответствующем уровне профессионального образования: - отсутствие или ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - ниже или равно среднему значению по региону.	0,5 0,5
1.4.	Доля обучающихся, принявших участие в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений: - выше 15%; - больше на 5% в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
1.5.	Доля обучающих, показавших по итогам участия в независимых процедурах оценки индивидуальных учебных достижений результат: - выше среднего результата по региону.	2,0
1.6.	Количество обучающихся, принявших участие и ставших лауреатами и победителями очных и дистанционных олимпиад, проводимых сторонними организациями и учреждениями: - наличие призовых мест; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.7.	Количество обучающихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях регионального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	0,5 1,0
1.8.	Количество обучающихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях федерального уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 2,5
1.9.	Количество обучающихся, занявших призовые места в предметных олимпиадах и научно-практических конференциях международного уровня: - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом.	2,0 3,0
1.10.	Доля выпускников, трудоустроенных в соответствии с полученным образованием: - свыше 50 %; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5 1,0
		23,5

Критерий 2. Результативность внеучебной деятельности

2.1	<p>Доля обучающихся (при расчёте: 1 обучающийся учитывается только один раз), занимающихся различными видами внеучебной деятельности (кружки, НОУ, спортивные секции, клубы и т.д.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - ниже 30%; - от 31% до 60%; - выше 60%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для организаций, имеющих значение показателя 31% и выше). 	-3,0 1,0 2,0 2,0
2.2	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	0,5 1.0
2.3.	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на федеральном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	1,0 1.5
2.4.	<p>Количество призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях, в конкурсах социальных проектов и др. на международном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие призовых мест; - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом. 	2,0 3,0
		13

Критерий 3. Развитие инфраструктуры для эффективного использования современных образовательных технологий в образовательном процессе

3.1.	<p>Наличие действующей локальной сети организации, обеспечивающей свободный доступ в Интернет всех участников образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводной; - беспроводной. 	0,5 1,0
3.2.	<p>Реализация образовательных программ на основе дистанционного обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ПОО является центром дистанционного обучения; - ПОО является потребителем услуг дистанционного обучения. 	2,0 1,0
3.3.	<p>Наличие доступа к сети Интернет для всех участников образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на скорости подключения от 1 Мбит/с до 2 Мбит/с; - на скорости подключения выше 2 Мбит/с. 	1,0 2,0
3.4.	<p>Сформированность современной образовательной среды для реализации ФГОС, выраженная в наличии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - учебно-лабораторной базы ПОО требованиям ФГОС; - читального зала библиотеки для организации самостоятельной работы обучающихся, с оборудованными рабочими местами для доступа к глобальной сети Интернет и электронно-цифровым ресурсам библиотечного фонда ПОО; - договора по доступу обучающихся к электронным библиотечным ресурсам ведущих образовательных учреждений федерального и (или) регионального уровня. 	3,0 3,0 3,0
		15,5

Критерий 4. Повышение открытости, демократизация управления образовательной организацией

4.1.	<p>Наличие органа, осуществляющего государственно-общественное управление ПОО.</p>	1,0
------	--	-----

4.2.	Наличие реализованных инициатив органов государственно-общественного управления, в том числе студенческого самоуправления (не менее 5 инициатив за отчётный год).	2,0
4.3.	Наличие отвечающего требованиям к структуре и содержанию, доступного для всеобщего ознакомления публичного отчета (в том числе размещенного на официальном сайте ПОО) о деятельности по итогам учебного года.	1,0
4.4.	Частота обновления информации на официальном сайте ПОО - ежеквартальная; - ежемесячная; - еженедельная.	0,5 1,0 2,0
4.5.	Наличие печатного органа ПО (с тиражом не менее 1 экземпляра на 10 участников образовательного процесса, в том числе с размещением на официальном сайте ПО) с частотой издания: - один раз в семестр - ежемесячно.	0,5 2,0
4.6.	В программе (концепции) развития ПОО (при ее наличии) запланированы: - мероприятия по развитию учебно-лабораторной базы в соответствии с требованиями ФГОС; - мероприятия, отвечающие приоритетным направлениям подпрограммы «Развитие профессионального образования Воронежской области на 2011 - 2015 годы» долгосрочной областной целевой программы «Развитие образования Воронежской области на 2011 - 2015 годы» - мероприятия по реализации распоряжения правительства Воронежской области от 28.02.2013 № 119-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») Воронежской области «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»; - мероприятия по развитию внебюджетной деятельности ПОО и привлечения средств социальных партнеров, для повышения качества предоставляемых образовательных услуг.	1,0 1,0 1,0 1,0
4.7.	Участие ПОО в реализации программ и проектов: - регионального уровня; - федерального и международного уровня.	2,0 3,0
4.8.	Наличие электронных систем управления: - наличие электронного документооборота; - наличие действующего электронного журнала; - предоставление некоторых видов образовательных услуг в электронной форме (прием документов абитуриентов, ответы на обращения и др.).	1,0 1,0 2,0
		21

Критерий 5. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса (преподавателей, обучающихся, родителей/законных представителей)

5.1.	Отсутствие обоснованных обращений граждан в адрес учредителя – ДОНиМП ВО и другие ИОГВ по поводу качества предоставляемых образовательных услуг и конфликтных ситуаций в ПОО.	1,0
5.2.	Наличие системы мониторинга удовлетворенности качеством образовательных услуг (с условием открытого доступа к результатам мониторинговых исследований на сайте ПОО).	1,0

5.3.	Количество совершенных правонарушений обучающимися ПОО по данным ОВД: - наличие правонарушения; - ниже в сравнении с прошлым учебным годом.	- 3,0 1,0
5.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ (в том числе в сети Интернет) о деятельности ПОО: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне.	1,0 2,0 3,0
5.5.	Доля обучающихся, обеспеченных горячим питанием в ПОО: - 30% - 50%; - 51% - 70%; - 71% - 89%; - свыше 90%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом (для ПОО, имеющих значение показателя 90% и выше)	1,0 1,5 2,0 3,0 3,0
5.6	Доля обучающихся, получивших в течение года травмы на занятиях и мероприятиях в ПОО: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.7	Доля работников ПОО, получивших в течение года травмы на производстве: - ниже в сравнении с прошлым учебным годом; - нулевое значение.	0,5 2,0
5.8	Наличие условий для детей с ограниченными возможностями здоровья, для которых обеспечена безбарьерная среда.	2,0
		21

Критерий 6. Эффективность экономической деятельности

6.1.	Численность обучающихся, приходящихся на одного преподавателя в сравнении со средним значением регионального показателя: - ниже среднего значения по региону; - равна среднему значению по региону; - выше среднего значения по региону.	- 3 1,0 1,5
6.2.	Соответствие средней наполняемости учебных групп в ПОО нормативным значениям – 25 человек: - ниже нормативного значения более чем на 2 человека; - равна нормативному значению или имеет отклонение не более чем на 2 человека.	-3 1,0
6.3.	Доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда организации: - менее 55%; - от 56 до 60%; - свыше 60%.	-2,0 1,0 2,0
6.4.	Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда организации: - свыше 16%; - от 14 до 16%; - менее 14%.	-2,0 1,0 2,0
6.5.	Доля фонда стимулирования труда в общем фонде оплаты труда: - менее 15%; - от 15 до 25%; - свыше 25%.	-2,0 1,0 2,0

6.6.	Доля средств, привлечённых ПОО из внебюджетных источников и средств социальных партнеров (в том числе от приносящей доход деятельности) в общем объёме финансирования: - до 5%; - до 10%; - выше 10%.	1,0 2,0 3,0
6.7.	Среднемесячная начисленная заработная плата педагогических работников: - ниже среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - равна или выше среднемесячной начисленной заработной платы по региону; - выше в сравнении с прошлым учебным годом более чем на 10%.	-3 1,0 1,5
Критерий 7. Обеспечение ПОО квалифицированными кадрами		13
7.1	Отсутствие вакансий на педагогические должности	0,5
7.2.	Доля преподавателей (от общего количества преподавателей), имеющих учёную степень, звание, правительственные награды, почётные звания, отраслевые награды; являющихся лауреатами регионального этапа и (или) победителями Всероссийского конкурса "Самый классный классный": - более 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.3.	Доля преподавателей (от общего количества преподавателей), имеющих опыт работы на производстве: - более 20%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.4	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории: - выше 40%; - равна или выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.5.	Доля педагогических и управленческих работников, прошедших стажировку по профилю реализуемых в ПОО образовательных программ за отчетный период: - менее 10%; - выше 10%.	1,0 2,0
7.6	Количество публикаций в официальных изданиях по профилю педагогической деятельности (в т.ч. в электронных), подготовленных педагогическими и руководящими работниками: - равно или больше в сравнении с прошлым учебным годом (но не менее 10)	1,0
7.7	Доля педагогических работников имеющих персональные сайты (страницы на официальных сайтах): - выше 10%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.8	Доля педагогических и управленческих работников, являющихся региональными, всероссийскими экспертами в рамках реализации различных инновационных проектов (в том числе члены жюри региональных и (или) Всероссийских конкурсов): - выше 5%; - выше в сравнении с прошлым учебным годом.	1,0 2,0
7.9	Доля педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование по профилю преподаваемых дисциплин: - выше 95%; - равна или выше по сравнению с прошлым учебным годом.	1,0 1,0
Итого баллов (максимально возможная сумма баллов):		20,5
		117,5

Приложение 5

**Значения коэффициента стимулирования руководителя ($K_{стР}$)
ГБПОУ ВО «БСХТ» в зависимости от суммы баллов**

№ п/п	Сумма баллов	Значение $K_{стР}$
1.	от 117,5 до 105	1,0
2.	от 104 до 95	0,9
3.	от 94 до 90	0,8
4.	от 89 до 85	0,7
5.	от 84 до 80	0,6
6.	от 79 до 75	0,5
7.	от 74 до 70	0,4
8.	от 69 до 65	0,3
9.	от 64 до 60	0,2
10.	от 59 до 55	0,1
11.	ниже 54	0,0