

**Утверждено на Общем Собрании
Протокол №3 от 30.12.2011г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Государственного Бюджетного Профессионального Образовательного Учреждения Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище»»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Государственного Бюджетного Профессионального Образовательного Учреждения Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 сентября 2011 года №334 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 года № 345».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации комплекса мер по модернизации общего образования Республики Дагестан, сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Училища, реализующего профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования.

1.3. Система оплаты труда работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» (далее – Училище) устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан.
- постановления Правительства Республики Дагестан от 28 сентября 2011 года №334 «О внесении изменений в Постановление Правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009 года № 345».

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Профкомом.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников Училища, предусматриваемый Министерством Здравоохранения Республики Дагестан (главным распорядителем средств республиканского бюджета), может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Училищем государственных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников Училища включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и включаются в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Формирование системы оплаты труда в ГБПОУ РД «БМУ»

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда. Распределение и использование фонда оплаты труда Училища

2.1.1. Фонд оплаты труда работников Училища устанавливается в пределах утвержденной учреждению субсидии на выполнение государственного задания.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников Училища формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Училища для выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.1.3. В Училище устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

$$ФОТ = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}, \text{ где:}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда ;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

2.1.3.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам Училища за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты к ним по повышающим коэффициентам, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_т + \text{ФОТ}_{\text{комп}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_т$ - тарифная часть фонда оплаты труда, за счет которой обеспечивается выплата по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов,

$\text{ФОТ}_{\text{комп}}$ - компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам Училища за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работы при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

В пределах тарифной части фонда оплаты труда устанавливается штатное расписание учреждения.

Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Училища за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые Трудовым кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) определяется настоящим положением.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах, оформляются приказом по учреждению.

Работодатель в соответствии с пунктом 9 статьи 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» при формировании и утверждении штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{бпреп}} + \text{ФОТ}_{\text{бпроч}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_б$ – базовая часть фонда оплаты труда Училища;

$\text{ФОТ}_{\text{бпреп}}$ - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{бпроч}}$ – базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату материальной помощи.

2.1.3.3. За счет средств централизованного фонда устанавливаются компенсационные, стимулирующие выплаты директору Училища, стимулирующие выплаты его заместителям и главному бухгалтеру.

2.1.4. Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности, в размерах утвержденных плановых поступлений, направляются на оплату педагогических часов работников, зарплату штатных работников, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Училища

2.2.1. Заработная плата работников Училища рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = O_p + O_p \cdot (K_2 + K_3) + O_p + KB + CB, \quad O_p = O \cdot K_1, \quad \text{где}$$

ЗП – заработная плата работника;

O – минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

O_p – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

K₁ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

K₂ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику учреждения;

K₃ – повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

KB – компенсационные выплаты работнику, руб.;

CB – стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Училища устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (O_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (K₁) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (Приложение №1).

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам образовательных учреждений по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой

аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

- ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;
- ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных профессий;
- ПКГ должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования;
- ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих.

2.2.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Училища (кроме категории «Рабочие», МОП) повышаются на коэффициент за специфику работы образовательного учреждения (K_2) – 1,15.

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Училища образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

В случае, если увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания устанавливаются к окладу (должностному окладу), к ставке заработной платы. Размер повышающих коэффициентов за наличие ученой степени или почетного звания (K_3):

$K_3 = 0,16$ – работникам Училища, имеющим степень кандидата наук;

$K_3 = 0,08$ – работникам Училища, имеющим почетные звания, названия которых начинаются со слов «Народный», «Заслуженный».

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (O_p) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K_3) и суммируется с его окладом (O_p).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае, если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается по каждому основанию путем их суммирования.

2.2.5. В случае, если оклад (должностной оклад), ставка заработной платы подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится путем

умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на сумму повышающих коэффициентов по каждому основанию (за специфику работы образовательного учреждения (К2), за наличие у работника ученой степени или почетного звания (К3)) и суммируется с его окладом (Ор).

Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Училища, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует новый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и учитывается при начислении ему компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Преподавателям Училища тарифная часть заработной платы определяется следующим образом:

$$\Phi OT_{\text{пед}} = (ДО \cdot \text{Нагр.факт.}) / N_{\text{час}}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{\text{пед}}$ – размер тарифной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов;

Нагр.факт. – установленный объем педагогической нагрузки преподавателя (в неделю, год) по видам образовательных программ, час.;

$N_{\text{час}}$ – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в год, час.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателей Училища составляет 720 часов.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам реализуемых специальностей, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификация преподавателей производится один раз в год. При изменении цифр приёма, контингента обучающихся и слушателей, до 15 сентября проводится дополнительная тарификация.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.4. Порядок изменения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Училища производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Училища применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшимся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистам учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Училище;

2.5.2. Для преподавателей Училища размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Установление выплат из средств компенсационной части фонда оплаты труда производится на основании настоящего Положения и Коллективного договора.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

– иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. В Училище устанавливаются компенсационные выплаты (табл.2).

Таблица 2

Выплаты компенсационного характера работникам Училища

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<p>За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания.</p> <p>Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и не может быть менее 50% должностного оклада.</p>
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам — в размере двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад - в размере одинарной

	<p>дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий и праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работникам, работающим по графикам сменности, в нерабочий праздничный день работа оплачивается по графику сменности в двойном размере.</p>
<p>За работу в ночное время Иные выплаты и надбавки компенсационного характера</p>	<p>В Училище каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 50 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.</p> <p>Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.</p>
	<p>Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции педагогическим работникам (без предоставления бухгалтерских документов, подтверждающих их приобретение) производится всем преподавателям (в том числе совместителям), и во время отпуска и в период временного отсутствия по уважительным причинам, в размере 100 рублей в месяц с вычетом НДФЛ.</p>

3.4. Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда Училища, а также их отмене, принимается администрацией Училища по согласованию с Профкомом в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

3.5. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- принятия администрацией Училища решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- в связи с изменениями условий труда.

3.6. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Стимулирование работников осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Училища являются:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава Училища, Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора, руководителя структурного подразделения, решений методического совета, педагогического совета.

4.4. На выплаты стимулирующего характера в Училище направляется до 25 процентов от фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4.5. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

4.6. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнения Устава Училища, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов - в течение года или до снятия взыскания.

4.7. По каждому виду стимулирующих выплат устанавливаются показатели стимулирования в соответствии с Положением «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Училища (приложение №2).

4.8. Размеры стимулирующих выплат определены Приложением № 2 «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Училища к настоящему Положению, Коллективным договором и максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Училища в виде премий (единовременных выплат) по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Установление стимулирующих выплат работникам Училища (из средств стимулирующего фонда) по итогам работы производится комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее - комиссия), образованной в Училище, с обязательным участием в ней представителя Профкома. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за полугодие/семестр, год.

4.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;
- реализацию отдельных видов деятельности;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Училища среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд.

4.10.1. За интенсивность, уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Училища с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Училища в отношении конкретного работника персонально и включается в дополнительное трудовое соглашение, заключенное на определенный период.

4.10.2. Виды деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам определяются п.3.1.2. Положения «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Училища» (приложение №2).

4.10.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется работодателем, исходя из потребности осуществления

тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора Училища, либо дополнительным трудовым соглашением.

4.10.4. Перечень мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Училища на рынке образовательных услуг, среди населения, среди учреждений здравоохранения, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты и их размеры, определяются п.3.1.4. Положения «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Училища» (приложение №2).

4.10.5. Перечень особо важных и срочных работ и размеры выплат определяются п.3.1.5. Положения «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Училища» (приложение №2).

4.10.6. Показатели стимулирования за интенсивность работы по группам должностей работников, устанавливаются с учетом качественных и количественных характеристик выполняемой работы с указанием периода.

4.11. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров

4.11.1. Размер выплат устанавливается в размерах:

- при непрерывном стаже работы от 1 до 5 лет – 5 % от должностного оклада;
- при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – 8% от должностного оклада.
- при непрерывном стаже от 10 до 15 лет – 10% от должностного оклада.
- при непрерывном стаже от 15 до 20 лет – 15% от должностного оклада.
- при непрерывном стаже свыше 20 лет – 20% от должностного оклада.

4.11.2. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

4.12. Иные поощрительные выплаты и разовые выплаты выплачиваются за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда.

4.12.1. Иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Училища приказом директора училища, совместно с Профкомом, в виде разовых выплат (премий) к знаменательным датам и материальной помощи.

4.12.2. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

4.12.3. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника, проработавшего в Училище не менее одного года, осуществляется дифференцированно в соответствии с п. 3.5.5. - 3.5.8. Положения «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Училища.» (приложение №2).

5. Порядок и условия оплаты труда директора училища, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2. Должностной оклад директора, определяемый трудовым договором, устанавливается учредителем (Министерство Здравоохранения Республики Дагестан) сроком на один календарный год в кратном отношении к средней заработной плате педагогических работников. Выплаты стимулирующего характера директора определяются приказом Министерства Здравоохранения Республики Дагестан.

5.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором училища на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

5.4. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру определяются размером компенсационного фонда и устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размер заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором персонально в отношении конкретного работника.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру определяются размером централизованного фонда. Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результата деятельности учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6. Заключительные положения

Штатное расписание Училища утверждается директором Училища в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих.

Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых услуг, Училище вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

Прочие вопросы, неурегулированные настоящим Положением, решаются директором училища самостоятельно в части, непротиворечащей трудовому законодательству, в соответствии с настоящим положением.

к Положению «Об оплате
труда работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище»

**Профессиональные квалификационные группы
Должностей руководителей, специалистов и
служащих в сфере образования.**

№ п/п	Наименование должностей	Оклад, должностной оклад (ставка)
1	2	5
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	1 квалификационный уровень	1858-2398
1.	Секретарь учебной части	1858-2398
	3 квалификационный уровень	2398-3822
1.	Воспитатель	2636-3822
	- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория;	4132
	- I квалификационная категория;	4463
	- высшая квалификационная категория.	4797
2.	Педагог-психолог, руководитель физического воспитания	2398-3822
	- II квалификационная категория;	4132
	- I квалификационная категория;	4463
	- высшая квалификационная категория.	4797
	4 квалификационный уровень	
3.	Преподаватель	2536-3822
	- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет либо II квалификационная категория;	4132
	- I квалификационная категория;	4463
	- высшая квалификационная категория.	4797

4.	Заведующий отделением	3181-5820
	- при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителя и наличии I квалификационной категории	4463

Размеры

окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, с учетом коэффициентов ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище»

1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
-	Архивариус, кассир, комендант, паспортист, секретарь учебной части	2398

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
первый	Архивариус, кассир, комендант, паспортист, секретарь учебной части	2398
второй	Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, сантехник, техник-программист	2222
третий	Заведующий хозяйством	2222

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала третьего уровня.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
второй	Бухгалтер, психолог, экономист	3822

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
первый	Гардеробщик, дворник, кладовщик, кастелянша, сторож, вахтер	1773

1.5. Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
первый	Водитель автомобиля	2162
второй	Рабочий	2398

1.6. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
1	Художественный руководитель	3822
3	Воспитатель	3822
4	Преподаватель, руководитель физического воспитания	3822

1.7. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурного подразделения.

Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностные оклады (руб.)
2	Заведующий отделением	3822

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Государственного Бюджетного Профессионального Образовательного Учреждения Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище»

1. Общие положения

- 1.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в размере до 25 % фонда оплаты труда.
- 1.2. Размер стимулирующей части ФОТ может быть увеличен за счет средств экономии ФОТ.
- 1.3. Стимулирующий фонд оплаты труда распределяется на:
 1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 2. выплаты по итогам работы;
 3. выплаты за качество выполняемых работ;
 4. выплаты за стаж непрерывной работы в колледже;
 5. иные поощрительные и разовые выплаты.
- 1.4. В состав стимулирующей части фонда оплаты труда включаются надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
- 1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.6. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.
- 1.8. Размер стимулирующих выплат работникам Училища утверждается приказом директора училища.

2. Условия назначения стимулирующих выплат

- 2.1. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.
- 2.2. Основанием для стимулирования работников Училища являются:
 - качественное исполнение должностных обязанностей;

- строгое соблюдение Устава Училища, Правил внутреннего трудового распорядка;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий,
- систематическое повышение квалификации;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, работодателя, решений методического совета, педагогического совета.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в Училище не менее 3 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.4. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени по представлению руководителя структурного подразделения в комиссию по распределению стимулирующего фонда.

2.5. Стимулирующие выплаты не назначаются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава Училища, Правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов - в течение года или до снятия взыскания.

2.6. Директор училища имеет право самостоятельно или по представлению руководителей подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью, либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб работников и обучающихся, работников сторонних организаций, связанных с Училищем, договором социального партнерства;
- необеспечение сохранности имущества;
- разглашение данных персонализированного учета.

3. Виды, основания и размеры стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

- реализацию отдельных видов деятельности;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Училища среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивный труд.

3.1.1. Выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором исходя из потребности выполнения тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом директора училища, либо дополнительным трудовым соглашением.

3.1.2. Виды деятельности, за реализацию которых устанавливаются стимулирующие выплаты работникам:

Виды работ	Размер выплат
организация реализации образовательных программ среднего профессионального образования	от 10% оклада по ПКГ до 10% ДО за каждую программу

3.1.3. Особый режим работ, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты:

Виды режимов работ	Размер выплат
работа за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной трудовым договором	от 10 % оклада по ПКГ до 10%ДО
работа за пределами неполного рабочего дня или неполной рабочей недели (например, 7- 8 часов в день вместо 3-4часов или 5-6дней в неделю вместо 2- 4 дней), установленных трудовым договором	от 10 % оклада по ПКГ до 10%ДО
работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: ненормированный рабочий день	от 10 % оклада по ПКГ до 10%ДО

3.1.4. Стимулирующие выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Училища среди населения.

3.1.5. **Стимулирующие выплаты за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат**

3.1.6. **Стимулирующие выплаты за интенсивный труд.**

Перечень размеры и основания стимулирующих выплат за интенсивный труд, которые устанавливаются на определенный период или одновременно

3.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы

3.2.1. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Училища в виде премий (единовременных выплат) по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Установление стимулирующих выплат работникам Училища (из средств стимулирующего фонда) по итогам работы производится Комиссией по распределению стимулирующего фонда (далее – Комиссия), образованной в Училище.

3.2.2. Стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности по семестрам.

3.2.3. Определение размера стимулирующей выплаты по всем категориям работников осуществляется по окончании каждого месяца на основании материалов по анализу деятельности.

3.2.4. Руководители подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива подают на каждого работника директору училища письменные предложения по стимулированию конкретного работника с обоснованием в следующие сроки: по преподавателям (результаты рейтинга) – до 15 января и до 5 июля; по всем категориям работников – до 20 числа каждого месяца.

3.2.5. Условием для осуществления стимулирующих выплат конкретным работникам Училища является наличие бюджетных ассигнований на момент выплаты.

3.3. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ

3.3.1. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий или единовременных выплат в случаях:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоения почетных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации – в размере от 10 000 рублей;

- поощрения Главой Республики Дагестан, награждения орденами и медалями Республики Дагестан – в размере 5000 рублей

- награждения Почетной грамотой Министерства Здравоохранения Республики Дагестан – в размере от 2000 рублей;

- другое.

3.3.2. Размер премии (единовременной выплаты) за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

3.4. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы

3.4.1. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам приказом директора по предоставлению сведений отделом кадров.

3.4.2. Размер выплат устанавливается в размерах:

- при непрерывном стаже работы от 1 до 5 лет – 5 % от должностного оклада;
- при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – 8% от должностного оклада.
- при непрерывном стаже от 10 до 15 лет – 10% от должностного оклада.
- при непрерывном стаже от 15 до 20 лет – 15% от должностного оклада.
- при непрерывном стаже свыше 20 лет – 20% от должностного оклада.

3.4.3. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы не устанавливается к окладам по должностям, занимаемым работниками по совместительству.

3.4.4. Вновь принятым в штат работникам при исчислении продолжительности стажа работы учитывается стаж совместительства (или выдачи педагогических часов на условиях почасовой оплаты труда) в Училище в течение 3-х лет и устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с п. 3.4.2.

3.5. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии)

3.5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты (премии) выплачиваются за счет предусмотренной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда, устанавливаются работникам Училища приказом директора, по решению комиссии по социальному страхованию в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

3.5.2. В случае предоставления материальной помощи стимулирующая часть ФОТ работников учреждения уменьшается на размер оказанной материальной помощи.

3.5.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

3.5.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника, проработавшего в Училище не менее одного года.

3.5.5. Разовые премии выплачиваются юбилярам при достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет (на основании сведений кадровой службы и подготовленного ими проекта приказа) 1000 руб. из средств, от приносящей доход деятельности.

3.5.6. Работникам, чья заработная плата ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), социальные выплаты производятся сверх МРОТ.

4. Организация работы по распределению стимулирующего фонда оплаты труда

4.1. Экономист на основании материалов по анализу финансовой деятельности Училища ежемесячно (к 15 числу) готовит аналитическую информацию для Комиссии по распределению стимулирующего фонда (далее – Комиссия).

4.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями работников Училища осуществляется в соответствии с п.1.4. настоящего Положения на заседании Комиссии, которое проводится до 20 числа каждого месяца.

4.2.1. Состав Комиссии определяется приказом директора училища.

4.2.2. Комиссия работает подкомиссиями по категориям работников (педагогические работники, прочий персонал), определяет размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику с учетом итогов, результативности и качества выполнения работ, руководствуясь настоящим Положением.

4.2.3. Решение Комиссии оформляется протоколом.

4.3. Руководители подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива подают на каждого работника директору Училища письменные предложения по стимулированию конкретного работника с обоснованием в следующие сроки: по преподавателям (результаты рейтинга) – до 15 января и до 5 июля; по всем категориям работников – до 20 числа каждого месяца.

РЕЙТИНГОВАЯ ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ГБПОУ РД БУЙНАКСКОГО МЕДИЦИНСКОГО УЧИЛИЩА

№ ЦП	Раздел, показатель работы и кол-во баллов за один семестр	Всего за год	№ ЦП	Раздел, показатель работы и кол-во баллов за один семестр	Всего за год
1	Показатель успеваемости: 100% - 85 – 5 баллов 75% - 84,9 – 4 балла Меньше 55% - 1 балл		8	Методический материал: Лекции – 1 лекция – 0,3 балла Рабочая тетрадь – 1 урок 2 ч. – 0,2 балла 4 ч. – 0,3 балла 6 ч – 0,4 балла Манипуляционная тетрадь – 6 ч – 0,3 балла Билеты: КОС и КИМы – состояние – 2 балла, коррекция – 1 балл	
2	Показатель качества знаний: 100% - 70% - 4 балла 70% - 60% - 3 балла 60% - 50% - 2 балла Меньше 50% - 1 балл		9	Выполнение годовой нагрузки: Невыполнение 40 и более часов – 5 баллов, 30 ч. – 3 балла 20 ч. – 2 балла	
3	Ведение учебной документации: Заполнение журналов – 3 балла Выставление семестровых и годовых оценок – 1 балл		10	Проведение консультаций и отработок + 1 балл Не проведение – 0,5 баллов	
4	Проведение открытых уроков: Внутри училища – 2 ч. – 2 балла; 6 ч – 3 балла На уровне республики – 5 баллов		11	Публикация работ на сайте: Инфо – 2 балла, Сайт БМУ – 1 балл	
5	Конференция – 3 балла		12	Применение ЭОР УД – 1 урок- 0,1 балл	
6	Олимпиада: В училище – 3 балла В республике 1 место – 4 балла; 2 место – 3 балла; 3 место – 2 балла		13	Выступление с докладом, сообщение, подготовка презентации в республиканском метод. объединении – 1 балл	
7	Конкурс УМК: участие – 1 балл В училище – 2 ч. В училище – 6 ч. 1 – место – 4 балла 1 место – 5 баллов 2 место – 3 балла 2 место – 4 балла				

	3 место – 2 балла 3 место – 3 балла В республике: участие – 2 балла 1 место – 6 баллов; 2 место – 5 баллов; 3 место – 4 балла				
14			15		

Приложение №4
к положению «Об оплате
труда работников ГБПОУ РД
«Буйнакское медицинское училище»

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления ГБПОУ РД
«Буйнакское медицинское училище» на 1 января 2018 г.**

№№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника) 0,5 бал.	0,5x1340=670
2.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника – 140; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию – 6 чел. высшую квалификационную категорию – 37 чел.	1x140=140 0,5x6=3 1x37=37 180
3.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: - свыше 200 человек (50 баллов)	50
4.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждую сироту дополнительно -1 балл.	23
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс- 10 баллов.	20

6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид-15 баллов.	30
7.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу – до 3 баллов, но не более 20 баллов.	3
8.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид – 20 баллов.	20
9.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника) - 90 (1,5 балла)	1,5x90=135

Итого баллов: 1131

Приложение № 5
к положению «Об оплате
труда работников ГБПОУ РД
«Буйнакское медицинское училище»

**Перечень работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище», которые
относятся к основному персоналу**

№№ п/п	Перечень работников основного персонала
1.	Воспитатель
2.	Педагог-психолог
3.	Преподаватель
4.	Руководитель физического воспитания