

Министерство здравоохранения Республики Дагестан  
ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище»

Согласовано:

Председатель Профкома  
ГБПОУ РД «БМУ»

С.М.Магомедова  
«    »                    20    г.



УТВЕРЖДЕНО:

Приказ директора  
ГБПОУ РД «БМУ»

№                    20    г.

А.А.Гарунов

## ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников Государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан  
«Буйнакское медицинское училище»

(является неотъемлемой частью Коллективного договора трудового коллектива училища)

г. Буйнакск 2023

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение (далее – положение) об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище» (далее - Училище) регулирует порядок оплаты труда, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Училища, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсирующих, стимулирующих выплат и премирования.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, регулирующими вопросы оплаты труда:

- Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"
- приказов Министерства здравоохранения и специального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»,
- от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных, групп должностей работников образования» (ред. от 23.12.2011 № 1601 и),
- 29 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (ред. от 11.12.2008 №718-н),
- от 26.08.2010 №761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ред. от 3 1.05.2011 № 448-н),
- Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023г. (утвержденные 23.12.2022 за № 11)
- Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации « Развитие образования »
- Постановление Правительства РФ от 04.04.2020 за № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации « Развитие образования»» ( далее Постановление № 448 государственная программа « Развитие образования» ( письмо от 28.05.2020г. за № ВБ-1159/08)
- Постановления Правительства РД от 18.08.2009 №264 "Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих"
- Постановления Правительства Республики Дагестан 17.08.2021года за № 213 «О внесении изменений в размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональным профессиям рабочих"
- Постановления Правительства РД от 28.04.2009 №117 (ред. от 01.11.2019) "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан", иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
- Постановления Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года № 345 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении, Министерства образования и науки Республики Дагестан»; (с изменениями на 27 апреля 2021 года)

- Постановления Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 года N 28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»;

- Постановления Правительства Республики Дагестан от 30 июля 2021 года N 195 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»;

- Постановления Правительства РД от 08.10.09г. №346. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения РД»

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника с целью усиления материальной заинтересованности работников Училища в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения своих обязанностей, повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и т.п. относительно к получаемому доходу училища от средств, поступающих от приносящей доход деятельности, призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост оплаты труда и развития ресурсной базы учебного заведения.

1.4. Система оплаты труда устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением:

- регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РД «Буйнакское медицинское училище» (далее - Училище);

- определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Училища за счет средств Республиканского бюджета и от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учебного заведения;

- определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы руководящих, педагогических и иных работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в училище по совместительству;

- определяет порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда работников Училища устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- перечня выплат компенсационного характера;
- профессиональных стандартов;

1.6. Фонд оплаты труда работников Училища формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Дагестан, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности

1.7. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Условия оплаты труда работника Училища, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.11. Заработная плата работников училища (без учета премии и иных, стимулирующих выплат) которая разрабатывается на основе настоящего Положения, не может быть ниже установленного минимального оплаты труда. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан (ст. 129, ст. 133 ТК РФ).

1.12. Используемые термины и сокращения:

**Базовый должностной оклад (оклад), ставка** - должностной оклад (ставка) работника Училища, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу. Работникам устанавливаются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых учредителем, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Училища работы.

**Средняя заработная плата** - Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду).

**Должностной оклад (оклад)** - фиксированная оплата труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

**Ставка** — фиксированная оплата труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Повышающий коэффициент** - показатель увеличения базового должностного оклада (оклада), ставки работника по одному из критериев (стажу, квалификации и др.), выраженный в процентах, долях базового должностного оклада (оклада), ставки, или в абсолютном значении, установленного по профессиональной квалификационной группе.

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

**Профессиональные квалификационные группы (ПКГ)** - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**Выплаты компенсационного характера** - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

**Выплаты стимулирующего характера** - стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в Училище. Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

*Стимулирующая доплата* - устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

*Стимулирующая надбавка* - устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка изменяется по полугодиям в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

**Премии** - выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

**Материальная помощь** - выплата работникам или их ближайшим родственникам денежных сумм в следующих случаях: юбилейные даты (50, 55, 60, 65), санаторно-курортное лечение, в связи со смертью работника (либо близких родственников) .

**Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

**Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ** - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

**Совмещение профессий (должностей)** - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

**Внутреннее совмещение работ** - работники училища, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

**Штатные работники** - сотрудники, работающие в училище на постоянной основе по Трудовому договору.

**Молодой специалист** - дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который впервые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в Училище на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

**Работники совместители** - работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности училища в соответствии с уставными задачами учебного заведения.

**Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Училищем на основании заключенного трудового договора.

**Основной персонал Училища** - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Училища целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

**Педагогические работники** - работники, осуществляющие образовательную деятельность. Отнесённые должностей к педагогическим работникам осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, учреждений Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г №678) ;

**Вспомогательный персонал Училища** - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Училища целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

**Административно-управленческий персонал Училища** - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.13. В целях совершенствования оплаты труда в училище директор училища организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.14. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам училища на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в училище под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников). Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора училища на основании Положения о стимулирующих выплатах основного персонала училища и Положения об установлении критериев и показателей стимулирующих выплат работникам училища, и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым директором училища с каждым работником.

1.15. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором училища. К основному персоналу училища относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

1.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 5го числа – заработная плата и 20го числа аванс каждого месяца. Заработная плата может быть выплачена ранее установленных дней выплаты, в частности, если день выплаты приходится на нерабочий день. Денежные средства заработной платы перечисляются в безналичном порядке на платежные карты банков в рамках зарплатного проекта, или по письменному заявлению работника на указанный им лицевой счет.

1.17. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.18. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

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

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Система оплаты труда работников Училища устанавливается с учетом:

- профессиональной квалификационной группы;
- государственных гарантий, по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников (Профсоюза);
- штатного расписания;
- трудового договора;
- приказы;

2.1.3. Размеры выплат заработной платы работникам училища устанавливаются самостоятельно в соответствии с уровнем ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда по квалификационным уровням:**

- 2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования включает в себя:
- профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников;
  - профессиональную квалификационную группу должностей руководителей структурных подразделений.
  - профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала;

Доплата за совмещение профессий для преподавателей производится по вакантным ставкам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала при условии выполнения их обязанностей в течение рабочего времени.

2.2.3. Заработная плата преподавателя (ЗП) включает в себя оклад в соответствии с категорией, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Изменение размеров должностных окладов преподавателя производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук;

2.3. В Училище ведется строгий учет как дней выхода на работу, так и пропусков с указанием причины (болел, в отпуске и т.п.) - основание Табель учета рабочего времени.

## **3. Повышающие коэффициенты**

3.1. Руководителям структурных подразделений и специалистам училища устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

- за специфику работы;
- за наличие звания;
- за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором училища в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Коэффициент за специфику работы определяется на основании классификатора типов и видов учреждений и видов деятельности работников образовательных учреждений СПО

| № п/п                                      | Критерии назначения            | Показатели оценки  | Повышающие коэффициенты, % руб.                          | Категории работников   |
|--|--------------------------------|--|--|--|
| Повышающий коэффициент за специфику работы |                                |  |  |  |
| 1.   | Образовательные учреждения СПО | 10% от оклада (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству | Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г №28 | Педагогические работники, руководители структурных подразделений |

3.2. Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан", "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников - на 8 процентов.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

- при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;
- при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

При наличии звания и ученой степени оплата производится по каждому основанию.

3.3 Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

3.4. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором Училища в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

#### **4. Выплаты компенсационного характера.**

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

- рабочим пищеблоков - повар, кухонный рабочий;
- рабочим водопроводно-канализационной службы - слесарь-сантехник.
- рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник)

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директор училища принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на



директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

- доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников

| № п/п   | Критерии назначения        | Показатели оценки                         | Повышающие коэффициенты, % руб.                           | Категории работников      |
|---|----------------------------|---|---|---------------------------|
| Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей |                            |   |   |                           |
| 1.  | - классное руководство     | 10% от оклада (ставки) по основной работе | Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28 | Педагогические работники, |
|   | - за заведование кабинетом | 5% от оклада (ставки) по основной работе  |   |                           |

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Перечнем.

| № п/п | Критерии назначения   | Показатели оценки   | Повышающие коэффициенты, % руб. *  | Категории работников                     |
|-------|---|---|--|--|
| 1.    | Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда   | по результатам специальной оценки условий труда   | т 4 до 12 % от оклада, тарифной ставки работника<br>Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28                            | Слесарь - сантехник<br>Рабочие котельных |
| 2.    | Выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) - доплата за совмещение профессий; - за расширение зоны обслуживания; - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника | доплата за совмещение профессий;<br><br>- за расширение зоны обслуживания;<br><br>- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы<br><br>- за работу в ночное время, с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый | Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28<br><br><br><br><br><br><br>в размере 50 % часовой ставки (должностного оклада) | Все категории работников                 |

\* - Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам училища в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладом), ставкам заработной платы работников.

- Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы

## 5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. В целях повышения качества деятельности Училища и стимулирования результативности и качества труда работников Училища устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующих выплат и распределением стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и стимулирующей части фонда оплаты труда работников училища относящихся к категории АУП, учебно – вспомогательному и прочему персоналу, осуществляется специальной комиссией куда входят директор училища, представитель профсоюзной организации и представители органов самоуправления.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Применение стимулирующих выплат к базовым окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором Училища в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

5.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа училища.

5.4. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

- а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:
- лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (преподавателям общеобразовательных дисциплин), «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»; лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» в размере - **10 процентов от оклада (должностного оклада)**

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директору Училища и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки

заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам впервые 3 года работы выплачиваются в размере - **20 процентов от оклада. (должностного оклада).**

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который впервые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в Училище на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

| № п/п             | Критерии назначения  | Показатели оценки   | Повышающие коэффициенты, % руб.   | Категории работников  |
|-------------------|--|---|---|---|
| За наличия звания |  |   |   |   |
| 1.                | за почетные звания:<br>1. Почетный работник общего образования<br>2. Почетный работник среднего профессионального образования<br>3. Молодым специалистам<br>4. За классность | 10% от оклада (ставки) преподавателя<br><br>10% от оклада (ставки) преподавателя<br><br>от оклада (ставки) преподавателя<br><br>за 1-й класс<br>за 2-й класс<br>от оклада (должностного оклада) | Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г №28<br><br>20%<br><br>15 %<br>5% | Педагогические работники, директор и зам. директора<br><br>до 3-х лет<br><br>Водителям автомобилей всех типов |

5.5. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам Училища за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

| № п/п                      | Критерии назначения       | Показатели оценки  | Повышающие коэффициенты, % руб. | Основание   |
|----------------------------|---------------------------|--|---------------------------------|---|
| за непрерывный стаж работы |                           |  |                                 |   |
| 1.                         | Педагогическим работникам | от 3 до 5 лет<br>от 5 до 10 лет<br>от 10 до 15 лет<br>свыше 15 лет | 2%<br>3%<br>4%<br>5%            | Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г №28 ст.5 |

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж непрерывной педагогической работы в Училище исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

При наличие экономии фонда заработной платы педагогическим работникам, проработавшим, в Училище более 30 лет установит надбавку за выслугу лет к окладу (должностному окладу) ставке заработной плате в следующем размере: свыше 30 лет - 15 процентов.

| № п/п                      | Критерии назначения  | Показатели оценки   | Повышающие коэффициенты, % руб.    | Основание   |
|----------------------------|--|---|------------------------------------|---|
| за непрерывный стаж работы |  |   |                                    |   |
| 1.                         | Работники училища относящихся к категории АУП, учебно – вспомогательному и прочему персоналу | от 1 до 5 лет<br>от 5 до 10 лет<br>от 10 до 15 лет<br>от 15 до 20 лет<br>свыше 20 лет | 5 %<br>8 %<br>10 %<br>15 %<br>20 % | «Постановление от 8 октября 2009 г. N 346<br><br>Единые рекомендации по установлению системы оплаты труда |

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в Училище, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей. Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на

основание приказа директора. Директор несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам училища.

5.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников. При назначении выплат стимулирующего характера в приказах директора указывается источник выплаты.

5.7. Выплаты стимулирующего характера производятся, как правило, в дни выплаты заработной платы.

5.8. Стимулирующие выплаты не выплачиваются полностью или частично, если работник не выполняет в полном объеме обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка, приказами и распоряжениями руководителя, не противоречащие Уставу Училища, а также имеет дисциплинарные взыскания.

5.9. Показатели и размер уменьшения выплат стимулирующего характера

| № п/п | Показатели  | Размер уменьшения стимулирующих выплат (до %) |
|-------|---|---|
| 1     | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка   | 100   |
| 2     | Нарушение профессиональной этики  | 100   |
| 3     | Нарушение инструкций по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности (повлекшее травматизм других лиц и (или) материальный ущерб) | 100   |
| 4     | Систематическое нарушение сроков исполнения приказов и распоряжений директора, невыполнение приказов  | 100   |
| 5     | Наличие не снятого (не погашенного) дисциплинарного взыскания   | 100   |
| 6     | Небрежное отношение к ведению рабочей документации  | 100   |
| 7     | Нарушение санитарно - эпидемиологического режима  | 50  |
| 8     | Халатное отношение к сохранности материально-технической базы   | 50  |
| 9     | Невыполнение задач и мероприятий годового плана   | 50  |

5.10. Виды выплат стимулирующего характера директору, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Премияльные выплаты по итогам года

Основанием для установления выплат стимулирующего характера работникам Училища могут являться:

- виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты - работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;

- виды поощрения (персональные надбавки), увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе;

- виды поощрения (единовременные премии, надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с каким-либо достижением, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода.

- за досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности в Училище;

- за высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;

- за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения;

- за особые заслуги работника перед учреждением;

- за внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;

- за работу в условиях эксперимента в рамках выполнения региональных и иных утвержденных программ;

- за достижение обучающимися, студентами высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;

- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Училища;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Училища.

иные выплаты стимулирующего характера, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

5.12. Выплаты стимулирующего характера, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу или иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника. При назначении этой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления

| №п/п | Показатели   | Размер выплат (руб.)  | Период        | Основание                                  |
|------|--|---|---------------|--|
| 1.   | Награждение: Почетная грамота Министерства образования и науки РФ  | 3000  | Единовременно | Приказ Министерства образования и науки РФ |
| 2.   | Награждение: Почетная грамота Министерства образования и науки РД  | 1000  | Единовременно | Приказ Министерства образования и науки РД |
| 3.   | Выплата в связи с профессиональным праздником (Международный день учителя), День защитника Отечества, Международный женский день, День рождения Училища, День медицинского работника | Сумма определяется приказом директора   | Единовременно | Приказ директора                           |
| 4.   | Выплата к юбилейным датам 50 и 55 лет со дня рождения для женщин и 50 и 60 лет для мужчин  | Сумма определяется приказом директора   | Единовременно | Приказ директора                           |
| 5.   | Премия по критериям оценки эффективности (качества) работы работников (в баллах*)  | Определяется количеством и стоимостью балла. Сумма распределяется по каждой категории работников на количество баллов, набранных в данном конкретном отчетном периоде | год           | Приказ директора                           |

\*Примечание: в баллах (определяется количество и стоимость балла) и переводятся в абсолютный размер, премиальный фонд делится пропорционально базовой части фонда оплаты труда основного персонала и административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала. При использовании балльной системы премиальный фонд распределяется исходя из стоимости 1 балла, определяемого путем деления премиального фонда на максимальное число баллов за оплачиваемый период. Размер премии работнику определяется как произведение стоимости 1 балла на количество баллов конкретного работника Училища.

5.13. Директор совместно с Профкомом проводит мониторинг сведений, поступающих от руководителей структурных подразделений на соответствие показателей и критериев оценки деятельности, и определяем сумму баллов по каждому работнику Училища.

5.12. Выплата премий работникам Училища производится за счет экономии фонда заработной платы из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

## 6. Условия оплаты труда директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директорам учреждений принимается Министерством Здравоохранения Республики Дагестан. Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

6.2. Для заместителей директора Училища, главного бухгалтера директор училища устанавливает перечень стимулирующих выплат. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы бюджетных учреждений Республики Дагестан. Данный перечень включается в текст Трудового договора с работником.

6.3 Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности. В качестве показателя эффективности работы директора учреждения по решению Министерства Здравоохранения Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом.

6.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа Республики Дагестан, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

6.5. Должностные оклады заместителей директоров и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

6.7. При определении средней заработной платы работников основного персонала Училища учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

6.8. Для определения должностного оклада руководителя Училища вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

6.9. Должностной оклад руководителя Училища исчисляется по следующей формуле:

Орук. = ЗПср x К, где:

Орук. - должностной оклад руководителя;

ЗПср - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

6.10. Отнесение к группам оплаты труда руководителя осуществляется в зависимости от количества показателей Училища (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

6.11. Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада директора по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления училищем, утверждаются приказом Министерства Здравоохранения Республики Дагестан.

6.12. Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Училища рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = \text{Оклад} + K_k + K_{стим}$ , где

ЗП<sub>зам</sub> - зарботная плата заместителя директора и главного бухгалтера Училища;

Оклад - должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера Училища, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором Училища, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора;

K<sub>к</sub> - выплаты компенсационного характера;

K<sub>стим</sub> - выплаты стимулирующего характера.

Заместителю директора, главному бухгалтеру с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых директору Училища.

6.12. Премирование директора училища осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Министерством Здравоохранения Республики Дагестан. Размеры и порядок премирования директора Училища ежегодно устанавливаются Учредителем.

6.13. Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

6.14. Директору училища и его заместителям по согласованию с учредителем разрешается вести работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Фактический объем преподавательской работы заместителям директора училища по совмещению или по совместительству может быть не более 360 часов в учебный год.

Определение размеров зарботной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

## 7. Оплата труда основного персонала

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано учреждение (педагогические работники).

7.1. Для персонала, непосредственно осуществляющего реализацию государственного образовательного стандарта в Училище (преподаватели), оплата труда определяется в зависимости от часовой нагрузки и тарифной ставки педагогической услуги.

7.2. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку зарботной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку зарботной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

Фактический объем преподавательской работы может быть менее, более или равен 720 часам в учебный год в зависимости от различий условий Училища (количество часов по учебному плану, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств).

Часы преподавательской работы данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

7.3 Преподавателям, принятым па работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, в отпуске без сохранения заработной платы определенный ему объем годовой нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия па работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

7.4. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

7.5. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

7.6. В случае нахождения преподавателя в отпуске за свой счет, согласно Трудовому кодексу РФ, в процессе формирования зарплаты имеют значения и берутся к расчету только рабочие дни.

7.7. Преподавателям и квалифицированным специалистам, привлекаемым к педагогической работе на условиях почасовой оплаты труда при проведении учебных занятий с обучающимися, слушателями подготовительных курсов, курсов переподготовки и повышения квалификации, а также при проведении семинаров, конференций, круглых столов, деловых игр, олимпиады и пр., ставка почасовой оплаты труда устанавливаются приказом директора Училища и оплачивается за фактически выданные часы.

7.8. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском. (п. 4.6 Приложения 2 к Приказу N 1601).

## **8. Денежное вознаграждение за классное руководство.**

8.1 Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники ГБПОУ РД «БМУ» на которых возложены функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретной группе, выполняющие работу в соответствии с Методическими рекомендациями, касающимися деятельности классного руководителя, утвержденными Министерством образования и науки Российской Федерации.

Список педагогических работников, которым выплачивается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, утверждается приказом директора по ГБПОУ РД «БМУ».

8.2. В соответствии с Правилами, утвержденными постановлением № 448, выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется "ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам".

8.3. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более группах. Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух группах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одной, и во втором группе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух групп.

8.4. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в группе(группах) независимо от количества обучающихся в каждом из классов



8.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается. Порядок выплаты из бюджета субъекта Российской Федерации не должен зависеть от количества обучающихся в группе. Одновременно рекомендуется при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из региональных бюджетов.

8.6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.7. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника ГБПОУ РД «БМУ» с его письменного согласия приказом по училищу.

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп;
- преемственность осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам (отпуска без сохранения заработной платы, трудового отпуска, учебного отпуска и отпуска по уходу за ребенком) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения на период с первого дня отсутствия;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (ненадлежащее ведение классной документации по работе с классным коллективом,).

8.8. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух группах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух группах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников училища, ведущих учебные занятия в данной группе.

8.9. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с подпунктом "м" п. 2 указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

8.10. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении

размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

8.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

8.12. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, в том числе по причине:

- отсутствия такого наименования должности педагогического работника в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- отсутствия регулирования трудовых прав работника по такой должности. Следует также отметить, что согласно квалификационным характеристикам, утвержденным в установленном порядке, классное руководство в должностные обязанности педагогических работников, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работником соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей из федерального бюджета.

8.13. Финансирование дополнительных расходов, возникающих при расчёте отпускных с учетом вознаграждения за классное руководство, должно производиться за счет и в пределах утвержденных фондов оплаты труда.

## **9. Материальная помощь**

9.1. Материальная помощь работникам училища оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда. Выплачивается в виде единовременных (разовых) денежных выплат, в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в Стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения.

*В связи с юбилеем (50, 55, 60, 65 лет)*

- педагогическому персоналу в размере - 5000 рублей,
  - АУП, учебно –вспомогательному и прочему персоналу – 3000 - 5000 рублей;
- Смерти близких родственников в размере 3000-5000 рублей:

9.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи директору Училища и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления директора и документов, подтверждающих обстоятельства.

9.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику Училища и ее конкретном размере принимает директор Училища по согласованию с председателем Профкома, на основании письменного заявления и документов, подтверждающих обстоятельства.

9.4. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

9.5. Размер материальной помощи ограничен суммой 10 000 руб. в год на одного сотрудника.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

## **10. Фонд оплаты труда**

10.1. Фонд оплаты труда работников Училища формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета, субсидий из республиканского бюджета, внебюджетных средств и средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, в

соответствии с законодательством.

10.2. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работникам Училища определяется с учетом структуры стоимости государственной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и государственного задания на предоставление государственных услуг - (выполнение работ).

10.3. Объем бюджетных ассигнований, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников Училища, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых Училищем государственных услуг.

10.4. Фонд оплаты труда работников учреждения; состоит из базовой части и стимулирующей части:

$ФОТо = ФОТб - ФОТст$ , где

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Училища (составляет не более 70% ФОТ Училища);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Училища (составляет не менее 30 % ФОТ Училища).

Штатное расписание Училища утверждается директором Училища в пределах базовой части фонда оплаты труда и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих).

10.5. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле.

$ФОТб = ФОТд + ФОТк$ , где

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

*Базовая часть оплаты труда работников Училища распределяется по формуле:*

$ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп$ , где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТб Училища);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

9.6. *Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:*

$ФОТст. = ФОТст.осн + ФОТст. ауп + ФОТст. УВП + ФОТст.моп$ , где

ФОТст. оен - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала Училища, составляет не менее 60 % от ФОТст. учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно - управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно - вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда труда младшего обслуживающего персонала.

## 11. Другие вопросы оплаты труда.

11.1. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

11.2. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем учреждения, либо нотариально.

11.3. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию училища документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

11.4. В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику, выплачивается не оспариваемая работодателем сумма.

11.5. При временном дефиците денежных средств на лицевом счете по КФО 2. Училище может рассмотреть возможность, привлечения денежных средств за счет КФО 4. и наоборот. Главным условием является требование о том, что привлечение средств субсидии не должно повлиять на выполнение государственного задания.

Временное отвлечение средств субсидии, предоставленной на финансовое обеспечение государственного задания, в рамках внутреннего заимствования средств между видами финансового обеспечения на оплату товаров, работ (услуг), которые не связаны с выполнением государственного задания, не допускается.

11.6. По соглашению сторон можно расторгнуть как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Но главное условие для этого — добровольное и согласованное волеизъявление работника и работодателя. Увольнение по соглашению сторон регулирует ст. 78 ТК РФ

**Размеры тарифных ставок, окладов работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище»**

| Наименование ПКГ  | Должности, отнесенные к квалификационным уровням   | Оклад |
|---|--|-------|
| <b>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»:</b> |  |       |
| 1 -й квалификационный уровень   | Дежурный по режиму   | 8547  |
|   | Младший воспитатель  | 6464  |
| 2-й квалификационный уровень  | Диспетчер образовательного учреждения  | 6464  |
|   | Старший дежурный по режиму   | 9407  |
| <b>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:</b>   |  |       |
| 1 -й квалификационный уровень   | Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый:   | 13535 |
|   | при наличии I квалификационной категории   | 14616 |
|   | при наличии высшей квалификационной категории  | 15787 |
| 2 -й квалификационный уровень   | Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер-преподаватель:                                     | 14616 |
|   | при наличии I квалификационной категории   | 15787 |
|   | при наличии высшей квалификационной категории  | 17050 |
| 3 -й квалификационный уровень   | Педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, воспитатель, производственного обучения, методист: | 14616 |
|   | при наличии I квалификационной категории   | 15787 |
|   | при наличии высшей квалификационной категории  | 17050 |
| 4 -й квалификационный   | Педагог-библиотекарь,  | 14616 |

|   |  |       |
|---|--|-------|
| <b>уровень</b>  | преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель образования), старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед):   |       |
|   | при наличии I квалификационной категории   | 15787 |
|   | при наличии высшей квалификационной категории  | 17050 |
| <b>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:</b> |  |       |
| <b>1 -й квалификационный уровень</b>  | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню): | 13535 |
|   | при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории   | 14616 |
|   | при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории   | 15787 |
|   | при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории  | 17050 |
|   |  |       |
| <b>2 -й квалификационный уровень</b>  | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу _____ и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий):  | 13535 |

|                                      |   |       |
|--------------------------------------|---|-------|
|                                      | кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования: |       |
|                                      | при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории  | 14616 |
|                                      | при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории  | 15787 |
|                                      | при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории   | 17050 |
| <b>3 -й квалификационный уровень</b> | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования:   | 13535 |
|                                      | при работе в учреждении, отнесенном к III группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории  | 14616 |
|                                      | при работе в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к I группе по   | 15787 |

|  |   |       |
|--|---|-------|
|  | оплате труда руководителей, и наличии I квалификационной категории  |       |
|  | при работе в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории | 17050 |



**Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих по профессиональным квалификационным группам работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Буйнакское медицинское училище»**

| квалификационный уровень   | Наименования должностей служащих  | Размер должностного оклада (рублей) |
|--|---|-------------------------------------|
| 1  | 2   | 3                                   |
| 1.1. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"  |   |                                     |
| 1-й квалификационный уровень   | архивариус; дежурный общежитию (вахтер); комендант; лифтов; паспортист; электрик  | 8300                                |
| 1.2. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"  |   |                                     |
| 1-й квалификационный уровень   | Лаборант. секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью, художник | 8900                                |
| 2-й квалификационный уровень   | заведующий складом;   | 9100                                |
| 3-й квалификационный уровень   | заведующий научно-технической библиотекой;  | 1 1840                              |
| 1.3. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |   |                                     |
| 1-й квалификационный уровень   | бухгалтер; бухгалтер-ревизор; юрисконсульт. специалист по защите информации, специалист по кадрам.                        | 9600                                |

|                              |   |       |
|------------------------------|---|-------|
| 3-й квалификационный уровень | должности служащих 1 -го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутри должностная категория <2> (главный специалист по кадрам) | 11100 |
|------------------------------|---|-------|

2. Размеры окладов, ставок заработной платы общетраслевых профессий рабочих по профессиональным квалификационным группам

| Номер квалификационного уровня  | Наименование профессий рабочих   | Размер оклада, ставки заработной платы (рублей) |
|---|--|---|
| 1   | 2  | 3   |
| <b>2.1. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"</b> |  |   |
| 1-й квалификационный уровень  | дворник; гардеробщик, кастелянша, плотник, уборщик служебных помещений; уборщик территорий; слесарь-сан техник, сторож (вахтер).кочегар, рабочий по обслуживанию   |   |
|   | <b>1-го квалификационного разряда</b>  | 7900  |
|   | 2-го квалификационного разряда   | 8300  |
|   | 3-го квалификационного разряда   | 8600  |
| <b>2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"</b> |  |   |
| 1-й квалификационный уровень  | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; |   |
|   | <b>4-го квалификационного разряда</b>  | 8900  |
|   | 5-го квалификационного разряда   | 9100  |