

Министерство образования и науки Республики Бурятия



Государственное бюджетное профессионального образовательное учреждение «Бурятский аграрный колледж им. М.Н.Ербанова»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзной организации
 /Р.А.Сабхаева/

(подпись)

«05» 09 2023г.

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ «БАК им.
М.Н.Ербанова»
 Д.Г. Шагдаров

(подпись)

«5» 09 2023г.

М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова»

Улан-Удэ, 2023 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса РФ,

Постановление Правительства РБ от 20.10.2014г. №510 «Об утверждении Порядка индексации заработной платы работников республиканских государственных учреждений», Распоряжения главы Республики Бурятия №3-рг от 09.02.2023г.

Постановлением Правительства Республики Бурятия № 620 от 10.12.2014г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета, а также

Приказ №953 от 23.04.2015г. Об утверждении Перечня должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных МО и науки РБ.

Приказ №972 от 27.04.2015г. Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников республиканских государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Бурятия

Постановление №6 от 15.01.2016г. «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Бурятия от 10.12.2014г. №620 от 10.12.2014г. «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов, финансируемых из республиканского бюджета

Приказ №227 от 21.02.2018. Министерство образования и науки Республики Бурятия. Методические рекомендации по применению приказа Министерства образования и науки РБ от 21.02.2018г. №227 (за №05-09/698 от 06.03.2018г.)

Приказ №97 от 27.01.2020г «О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты» Министерство образования и науки Республики Бурятия.

1.2. Положение предусматривает общие принципы системы оплаты труда работников ГБПОУ «Бурятского аграрного колледжа им. М. Н. Ербанова», финансируемого за счет средств республиканского бюджета на основе установленных Правительством Республики Бурятия окладов, размер которых устанавливается по профессиональным квалификационным группам должностей работников республиканских образовательных учреждений.

1.3.К должностным окладам устанавливаются повышающие коэффициенты и выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников ГБПОУ «Бурятского аграрного колледжа им. М. Н. Ербанова» устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Положением.

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

1.5. Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников ГБПОУ «Бурятский аграрный колледж им. М. Н. Ербанова.» Направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа.

1.6. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется до 15 и до 30 (31) числа каждого месяца. Путем перечисления на банковские карты, по мере необходимости из кассы колледжа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

2. Условия оплаты труда работников.

2.1 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ «Бурятского аграрного колледжа им. М. Н. Ербанова» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях, утверждаемых Правительством Республики Бурятия;
- нормативных правовых актов органов исполнительной власти Республики Бурятия об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов:

Группа работников		Оклад (руб.)
ПКГ должностей Руководители структурных подразделений 2 квалиф.уровень	Руководители структурных подразделений (Руководитель АХЧ, Руководитель безопасности, Руководитель информационного центра, Заведующий учебной части, Старший бухгалтер)	13966
3 квалиф.уровень	Руководитель филиала	14035

ПКГ должностей Педагогических работников	Педагогические работники непосредственно осуществляющие учебный процесс, прочие педагогические работники	11266
ПКГ Учебно-вспомогательный персонал 1 уровня, 1 квал.уровень	Должности служащих, требующие наличия начального и среднего профессионального образования (секретарь учебной части)	8670
ПКГ должностей УВП 2 уровня, 2 квалиф. уровень	Диспетчер учебной части	11150
ПКГ должностей работников культуры ведущего звена	Педагог-библиотекарь	11266
Высшего звена 1 квалиф.уровень	Заведующий библиотекой	13836
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 1 уровень - 1 квалиф.уровень	Комендант, кассир	8670
2 уровень - 1 квалиф.уровень	Лаборант, секретарь руководителя. Техник-программист. Инспектор по кадрам.	9696
2 уровень - 2 квалиф.уровень - 3 квалиф.уровень	Заведующий хозяйством, Заведующий производством	11151 11635
3 уровень	Бухгалтер, экономист, специалист по закупкам, юрисконсульт.	11267
Обслуживающий персонал 2 уровень 2 квалиф. уровень	Водитель автобуса	11271
ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровень 1 квалиф.уровень	Кладовщик, кастелянша, уборщик служебных помещений, повар 2-3 разряда, мойщик посуды;	8630
2 уровень - 1 квалиф.уровень	Водитель автомобиля, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник 4-5 разряда слесарь по ремонту автомобилей, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по ремонту зданий), повар 4-5 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8670

2.2.1. Должностной оклад руководителя

Должностной оклад руководителя определяется по следующей формуле:

$$O = ЗП_{\text{ср}} \times H \times K, \text{ где}$$

O - должностной оклад директора;

ЗП_{ср} – среднемесячная заработная плата работников;

H – коэффициент, устанавливаемый нормативным актом учредителя в размере от 1 до 3;

K – корректирующий коэффициент, устанавливаемый в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, раз.;

Среднемесячная заработная плата работников определяется путем деления годового фонда оплаты труда работников, за исключением директора, его заместителей, главного бухгалтера на среднесписочную численность работников в среднем за год. В расчет годового фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

Корректирующий коэффициент, используемый для расчета должностного оклада директора, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений.

Уровень	Значение корректирующего коэффициента, раз
I	1,15 - 1,3
II	0,95 - 1,1
III	0,75 - 0,9
IV	0,5 - 0,7

Критерии отнесения учреждений к выделенным уровням устанавливаются постановлением Правительства Республики Бурятия от 02.06.2008 N 289 "Об установлении критериев отнесения государственных учреждений Республики Бурятия к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя республиканского государственного учреждения".

Заработная плата директора, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора. Выплаты компенсационного характера заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами. Выплаты стимулирующего характера заместителям устанавливается с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором колледжа.

Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями и критерии оценки эффективности работы, определяются Министерством образования и науки РБ.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы (за счет всех источников) директора, заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников, устанавливается Министерством образования и науки РБ.

- для директора колледжа в кратности до 4, в том числе за бюджетный средств в кратности до 3;

- для заместителей и главного бухгалтера в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5;

2.3. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера выплачиваются за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе и работ временного характера.

2.3.1. Группы должностей работников, имеющих право на установление выплат компенсационного характера, размер выплат устанавливаются в локальных актах ГБПОУ «БАК им. М.Н. Ербанова»

№	Виды компенсационных выплат	Коэффициент
1	За работу в ночное время	35 %
2	Специалистам и руководящим работникам, расположенных в сельской местности (сельские)	25 %
3	Выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными особыми условиями труда. Вредность 1 степени (подкласс 3.1.) - повара	4%
4	За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника	Устанавливается по соглашению сторон в пределах ФОТ

по п.3 выплаты производятся после прохождения Специальной оценки условия труда.

2.3.2. Коэффициент неаудиторной занятости (Кнз) применяется и устанавливается в следующих размерах:

За работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательной организации с по реализации образовательных программ (кроме педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных организаций):	
За проверку письменных работ, кроме педагогических работников осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке, педагогических работников, для которых система оплаты труда установлена в соответствии с Постановлением Республики Бурятия от 18.07.2007 г. № 289 «О системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций в Республике Бурятия» (устанавливается от ставки заработной платы, согласно нагрузки по данному предмету):	

Сложность и приоритетность предмета, включая проверку письменных работ (устанавливается от ставки заработной платы, согласно нагрузке по данному предмету):	
Русский язык, математика	До 20 %
Иностранный язык, бурятский язык, литература, физика, химия, спец. предметы	До 15 %
Информатика, биологи, история, география, обществознание	До 10 %

3. Стимулирующие выплаты.

3.1. **Выплаты стимулирующего характера** являются составляющей частью заработной платы, устанавливаются за сложность, напряженность и качество работы, а также для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения. Объем стимулирующих выплат может составлять от 30% и выше от общего фонда оплаты труда, но не может превышать объема выделенных средств Учредителем на оплату труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

Приложение №1 о стимулирующих выплатах

3.1.1. **Коэффициент стажа работы (Кст)** устанавливается педагогическим, бухгалтерским работникам за продолжительность педагогической, бухгалтерской работы в следующих размерах:

Педагогическим, бухгалтерским, административно-управленческим работникам за продолжительность педагогической, бухгалтерской, административно-управленческой работы:	
От 5 до 15 лет	Не менее 5 %
От 15 лет и выше	Не менее 10%

Коэффициент почетного звания (Кзв) устанавливается в следующих размерах:

Почетные звания	Заслуженный учитель РФ	Почетные звания РФ	Почетные звания РБ
Кзв	15 %	10 %	5 %

3.1.2. **Коэффициент ученой степени (Кет)** устанавливается в следующих размерах:
Кандидат наук -5 %; Доктор наук -10 %.

Коэффициент учёной степени применяется ко всем группам должностей.

3.1.3. **Коэффициент сложности обучаемой профессии (Кобп)** устанавливается мастерам производственного обучения,:

Мастер п/о	2-10 %
------------	--------

3.1.4. **Коэффициент классности (Ккл)** устанавливается:

Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим первый и второй класс, за исключением водителей автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющих первый класс, занятых перевозкой обучающихся за классность:	
Первый класс	25 %
Второй класс	10 %

Класс водителя определяется следующим образом:

- первый класс- наличие водительского удостоверения категорий «В», «С», «Д».
- второй класс- наличие водительского удостоверения двух категорий.

3.1.5. Коэффициент уровня управления (Куп) применяется для руководителей структурных подразделений в зависимости от объема и сложности выполняемой работы в пределах выделенного фонда оплаты труда и устанавливается в следующих размерах (до 7 %)

№	Должность	Куп
1.	Руководителям структурных подразделений, Руководитель АХЧ, Руководитель безопасности, Заведующий производством, Заведующая учебной частью	До 7 %

3.1.6. Надбавка за интенсивность труда применяется ко всем группам должностей работников ГБПОУ «БАК им. М. Н. Ербанова» и устанавливается в размере до 1.0 (до100%) в зависимости от сложности, напряжённости, объёма и специфики работы, а также с учётом фонда оплаты труда.

3.1.7. Коэффициент квалификации (Кк). Выплаты за качество выполняемых работ педагогическим работникам:

- Высшая квалификационная категория -20 %;
- Первая квалификационная категория – 10 %;

3.1.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливается, за выполненную работу с положительным результатом для всех категорий работников и максимальным размером не ограничивается. Порядок премиальных выплат педагогическим работникам устанавливается согласно Положения о премировании педагогических работников ГБПОУ «Бурятского аграрного колледжа им. М. Н. Ербанова»

4. Заключительные положения.

4.1. В настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бурятский аграрный колледж им. М.Н. Ербанова» изменения вносятся в случае изменения нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы, связанные с оплатой труда.

4.2. Вопросы оплаты труда не урегулированные данным положением, регулируются в иных локальных актах ГБПОУ «Бурятского аграрного колледжа им. М. Н. Ербанова»

Приложение №1 о стимулирующих выплатах к п.3.1.

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Бурятский аграрный колледж им. М. Н.Ербанова».

Финансовое стимулирование педагогических работников:

1) Перечень реализованных механизмов и форм финансового стимулирования.

К выплатам стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях относятся:

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

Отличительной особенностью таких выплат является то, что они производятся не за выполнение должностных обязанностей, а за результативность и эффективность работы. Как следствие, эти выплаты не гарантированы всем работникам, право на их получение имеют те, кто достиг в работе показателей и результатов, выходящих за рамки стандартных.

2) Объем выплат стимулирующего характера: Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Стимулирующие выплаты выплачиваются в целях поощрения работников учреждения за выполненную работу.

Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов образовательного учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период (полугодие, год).

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

выплаты их производятся по представлению заместителей, заведующих, по приказу директора, в пределах средств выделенных на оплату труда работников колледжа:

заместителям директора, главному бухгалтеру, подчиненных директору непосредственно приказом директора;

руководителям структурных подразделений колледжа, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;

остальным работникам, занятых в структурных подразделениях колледжа – по представлению руководителей структурных подразделений.

1.Выплаты административно-управленческому персоналу производятся по решению директора колледжа самостоятельно по показателям :

- за интенсивность и высокие результаты труда (количество труда);
- за качество выполнения работ;
- за оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- за сложность выполняемых трудовых функций и работ;

- за освоение новых форм, методов и технологий в управленческой деятельности;
- за участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж;
- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ.

Выплаты по итогам семестра и учебного года (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, претензий, жалоб к результатам выполнения работ) производятся по решению директора колледжа самостоятельно и размерами не ограничивается. В случае претензий к результатам выполнения работ директор колледжа имеет право уменьшить размер или приостановить выплату стимулирующих надбавок.

2. Выплаты преподавательскому составу производятся:

2.1 Выплаты стимулирующего характера установить единовременно за:

№	Перечень мероприятий	Критерии стимулирования, %				
		1 место	2 место	3 место	Призеры номинанты	
1	Всероссийские, международные олимпиады, конкурсы профессионального мастерства, иные мероприятия, входящие в перечень мероприятий, утвержденных Минпросвещения РФ (очные, дистанционные)	до 50	до 30	до 20	до 10	
2	Межрегиональные, региональные олимпиады, конкурсы профессионального мастерства, НПК и иные мероприятия	до 30	до 20	до 10	до 5	
3	Городские, окружные, районные, колледжевские конкурсы и иные мероприятия	до 20	до 10	до 5	до 5	
4	Дистанционные всероссийские, международные олимпиады, конкурсы и иные мероприятия, не входящие в перечень мероприятий, утвержденных Минпросвещения РФ	до 10	до 5	до 3	до 3	
5	Участие в разработке новых профессиональных образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей, за разработку авторских программ					до 20
6	Разработка и публикация учебно-методической продукции с грифом (без грифа)					с грифом до 20 без грифа до 10
7	Управление, информационное обеспечение сайта, социальных сетей ОО					до 100
8	Подготовка и проведение мероприятий, значимых для колледжа					до 10

2.2. Выплаты по итогам квартала, семестра и учебного года (при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, претензий, жалоб к результатам выполнения работ) устанавливаются по показателям:

- повышение профессионального и педагогического мастерства;
- учебно-методическую работу;
- повышение качества преподавания, воспитательного и производственного обучения ;
- сохранность контингента студентов.

Выплата производится по приказу директора на основании рейтинговой оценки деятельности преподавателя и о рейтинге куратора, в соответствии с критериями стимулирования педагогических работников. (Примечание: отдельное положение)

Ответственность за подготовку проекта приказа возлагается на руководителей структурных подразделений.

Выплата производится в пределах фонда стимулирования.

3. Выплаты стимулирующего характера молодым специалистам осуществляются согласно - Положения о школе молодого педагога.

Ответственность за подготовку служебной записки возлагается на заместителя директора по учебной работе.

4. Выплаты стимулирующего характера для работников, занятых в структурных подразделениях (методист, педагог-организатор, педагог-психолог - социальный педагог, воспитатель, руководитель физвоспитания, преподаватель ОБЖ) устанавливаются по показателям :

- за интенсивность и высокие результаты труда;
- за качество выполнения работ, входящих в должностные обязанности;
- за сложность выполняемых трудовых функций и работ;
- за оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- за освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности;
- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ.

5. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного персонала устанавливаются:

Секретарю, юристу, инспектору по кадрам, техник-программисту непосредственно директором колледжа; диспетчеру, лаборантам, библиотекарям – заместителем директора по учебной работе; бухгалтерам, экономисту – главным бухгалтером по показателям :

- за качество выполнения работ;
- за оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ;
- за качественное и своевременное представление отчетностей;
- за сохранность закрепленного имущества.

Комендантам- Руководителю АХЧ

- за обеспечение выполнений жильцами Правил внутреннего распорядка в общежитиях, соблюдение пропускного режима посетителями;
- за обеспечение чистоты и порядка в рабочих местах;
- за обеспечение качества работы обслуживающего персонала в учебном корпусе, в общежитии, на территории колледжа;
- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ
- за качественное ведение делопроизводства, всей документации по ТБ и ППБ, своевременное проведение вводных инструктажей при производстве работ по ТБ и ППБ,

обеспечение необходимыми инструментами и оборудованием по ТБ и ППБ, содержание их рабочем состоянии;

- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ;
- за сохранность вверенного имущества.

6. Выплаты стимулирующего характера для вспомогательного персонала устанавливаются:

Кастелянша:

- за обеспечение своевременной стирки белья, его чистоты и замены, соблюдение сроков пользования, своевременного списания, пришедших в негодность белья;
- за соблюдение санитарно-гигиенических норм в помещении при хранении постельного белья;
- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ

Слесарь-сантехник, электрик, плотник-столяр, водители:

- за обеспечение непрерывности снабжения электроэнергией, теплом, водой, автотранспортом, своевременное устранение возникающих аварийных ситуаций, своевременное исполнение заявок по устранению текущих неисправностей;
- за безаварийную работу водителей на линии;
- за сохранность закрепленного имущества, оборудования, станков, инструментов;
- за выполнение дополнительных к должностным обязанностям работ.

Ответственность за подготовку служебной записки по пунктам 6 возлагается на Руководителя АХЧ.

Заключение.

Выплаты по итогам месяца, квартала, семестра и учебного года работникам колледжа выплачиваются при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, претензий, жалоб к результатам выполнения работ, в пределах фонда оплаты труда.

В случае претензий к результатам выполнения работ директор колледжа имеет право уменьшить размер или приостановить, снять выплату стимулирующих надбавок.

Решение о размере стимулирующих выплат принимается директором колледжа.

