СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной профсоюзной организации
ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»
_____/А.М.Айрапетян
от21.09. 2026г. протокол №10

УТВЕРЖДЕНО:
Директор
ГБПОУ СК «Пятигорский медицинский колледж»
_____/В.В.Трунаева
приказ №89 от21.09. 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж»

1. Общие положения

1.Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» (далее соответственно – положение, колледж), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 11 июля 2017г. № 01-05/523 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» с учетом внесения в него изменений, с отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и в целях совершенствования условий оплаты труда работников и отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Ставропольского края и ставропольской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ на 2026-2028 годы.

Режим рабочего времени для педагогических работников колледжа установлен в соответствии с приказом министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025г. № 268 № «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

1.1. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и разрядам по профессиям рабочих;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;

порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного

оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем колледжа самостоятельно в пределах фондов оплаты труда колледжа, сформированных за счет всех источников финансирования.

1.6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором («эффективным контрактом»). Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом без учета компенсационных выплат.

1.9. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Наименование должностей (профессий) работников колледжа и их квалификация соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

Перечень должностей основного, административно-управленческого, учебно- вспомогательного и прочего персонала работников колледжа устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

К основному персоналу относятся работники колледжа, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие

работы), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения: преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и защиты Родины, педагог-психолог, социальный педагог, методист, руководитель физического воспитания, заведующий отделением, заведующий практикой, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

К административно-управленческому персоналу относятся работники колледжа, занятые организацией оказания государственных услуг (выполнения работ), и работники учреждения, выполняющие административные функции: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, главный экономист, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, юрисконсульт, программист, секретарь руководителя, специалист по гражданской обороне, специалист по персоналу, специалист по охране труда, заведующий библиотекой , специалист по закупкам, заведующий аккредитационно-симуляционным центром, заведующий отделением дополнительного профессионального образования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники колледжа, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения: секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения.

К прочему персоналу относятся: заведующий медицинским кабинетом, медицинская сестра, заведующий складом, слесарь–сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, уборщик территории, гардеробщик.

1.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня присвоения ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.14. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа месяца за первую половину месяца и 10-го числа следующего месяца окончательный расчет за месяц. При совпадении дня

выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени. Сведения о фактически отработанном каждым работником количестве дней (часов) содержатся в табеле учета рабочего времени.

Отпускные выплачиваются работнику не позднее чем за 3 календарных дня до начала отпуска.

При прекращении трудового договора с сотрудником окончательный расчет с ним необходимо произвести в день увольнения, а если сотрудник не работал в этот день, то не позднее следующего дня после предъявления уволенным требования о расчете .

За задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику , ему выплачиваются проценты (денежная компенсация).

Размер процентов (денежной компенсации) не должен быть ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

1.16. Индексация заработной платы работников колледжа производится в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и в установленном порядке согласно приложению 11 к настоящему положению.

1.17. Выплата за выполнение функций классного руководителя (куратора) по постановлению Правительства Российской Федерации от 07 июля 2021 года № 1133«О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» производится согласно приложению 12 к настоящему положению.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

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

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников колледжа, на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н), приведены в приложении 1 к настоящему положению.

2.3. Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала колледжа, на основании отнесения занимаемых

ими должностей к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н, приведены в приложении 2 к настоящему положению.

2.4. Размеры должностных окладов медицинских работников и руководителей структурных подразделений колледжа на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н и от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" приведены в приложении 3 к настоящему положению.

2.5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на основании отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приведены в приложении 4 к настоящему положению.

2.6.Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ согласно приложению 5 к настоящему положению.

2.7. Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, не включенным в ПКГ устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению аттестационной комиссии колледжа с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов согласно приложению 6 к настоящему положению

2.8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности педагогической профессии, снижения внутрирегиональной дифференциации в оплате труда иных работников, совершенствования систем оплаты труда, в пределах планового фонда оплаты труда за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, колледж вправе самостоятельно принимать решения по повышению окладной составляющей заработной платы педагогических работников и иных работников за счет перераспределения фонда оплаты труда по видам выплат с учетом отраслевого соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их

осуществления устанавливаются в колледже коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п перечнем выплат компенсационного характера работникам учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, расширение зон обслуживания, работа в выходные и нерабочие праздничные дни);

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в фиксированной сумме, не образуя новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда .

3.1.2. Работникам колледжа устанавливаются компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

3.1.2.1. За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями в размере 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.1.2.2. За руководство группой устанавливаются выплаты в размере 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством Российской Федерации в сфере образования. Для групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за руководство группой производится пропорционально фактической наполняемости групп.

3.1.2.3. Компенсационные выплаты за проверку письменных работ устанавливаются из расчета педагогической нагрузки по:

русскому языку, литературе, математике, информатике – 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, основам безопасности жизнедеятельности – 7 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.1.2.4. За заведование учебными кабинетами (лабораториями) устанавливаются выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом выполнения показателей и критериев рейтинговой оценки по смотру учебных кабинетов.

Показатели и критерии рейтинговой оценки по смотру учебных кабинетов приведены в приложении 7 к настоящему положению.

При выполнении показателей от 30 до 35 баллов назначается выплата в размере 15% к должностному окладу;

При выполнении показателей от 21 до 29 баллов назначается выплата в размере 10% к должностному окладу;

При выполнении показателей от 15 до 20 баллов назначается выплата в размере 5% к должностному окладу;

Менее 15 баллов – выплата не производится.

Выплата назначается приказом директора колледжа, на основании решения комиссии по смотру кабинетов, оформленного протоколом.

3.1.3. Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.1.3.2. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за сверхурочную работу рассчитывается исходя из размера часовой ставки с учетом компенсационных выплат, стимулирующих выплат и доплаты до МРОТ.

3.1.3.3. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.1.3.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.1.3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени (если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха) производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, включая оклад (должностной оклад) исчисленный в размере двойного оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат и доплаты до МРОТ в текущем месяце.

Оплата производится работнику за часы фактически отработанные выходной и (или) нерабочий праздничный день.

Графики работы в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем колледжа с учетом конкретных условий.

Нерабочие (праздничные) дни, не предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации («Радоница» и др.), принятые нормативными актами органов власти Ставропольского края, приравниваются к нерабочим (праздничным) дням, установленным статьей 112 Трудового Кодекса.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат и доплаты до МРОТ в текущем месяце, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах колледжа.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютном размере и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»), дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

Работникам колледжа установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за качество оказываемых услуг:

выплата за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания;

выплата за качество оказываемых услуг (для педагогических работников и преподавателей);

выплата за высокие результаты выполняемых работ (для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала);

2) персональная надбавка;

3) премиальные и иные стимулирующие выплаты:
по итогам работы за год;
за выполнение особо важных и ответственных работ;
к профессиональным праздникам;
единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения колледжа.

4.2.1.1. Выплата за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается с целью стимулировать работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Выплата устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) пропорционально установленному объему учебной нагрузки в следующих размерах:

за наличие I квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

за наличие высшей квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории на весь срок ее действия.

В случае не прохождения работником очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и надбавка за наличие квалификационной категории не устанавливается.

4.2.1.2. Выплата за качество выполняемых работ для педагогических работников и преподавателей (далее- «За качество оказываемых услуг») устанавливается работникам колледжа по результатам выполнения показателей качества оказываемых услуг, приведенных в приложении 10 к настоящему положению. Выплата «За качество оказываемых услуг» назначается два раза в год: на 01 января и на 01 июля приказом руководителя колледжа на основании сводного оценочного листа по выполнению критериев качества оказываемых услуг в пределах фонда оплаты труда и производится ежемесячно.

Комиссия высчитывает стоимость балла математическим путем: сумма направленная на выплату за качество оказываемых услуг, делится на общее количество плановых баллов по показателям качества оказываемых услуг.

Для расчета конкретного размера выплаты за качество оказываемых услуг количество набранных баллов по выполненным показателям качества оказываемых услуг каждым педагогическим работником в отдельности умножается на стоимость балла.

В целях привлечения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии педагога вновь принятым преподавателям, в связи с невозможностью произвести оценку качества оказываемых услуг за отчетный период, выплата за качество оказываемых услуг производится по среднему балу сводного оценочного листа на текущий период до следующей

оценки показателей качество оказываемых услуг, определенных приложением 8 к настоящему положению.

4.2.1.3. Выплата за высокие результаты выполняемых работ работникам, из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала (далее - надбавка за высокие результаты выполняемых работ), устанавливается в целях увеличения заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности приказом директора колледжа персонально в отношении конкретного работника 2 раз в год (на 01 января и 01 июля) по результатам оценки выполнения показателей за высокие результаты выполняемых работ и производится ежемесячно.

Размер выплаты за высокие результаты выполняемых работ рассчитывается путем умножения должностного оклада работника на сумму коэффициентов, выполненных показателей, указанных для каждой должности в приложении № 9 к настоящему положению и устанавливается в абсолютном размере..

Для вновь принятых работников колледжа, из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и прочего персонала, в связи с невозможностью произвести оценку результатов работы за отчетный период, надбавка за высокие результаты выполняемых работ устанавливается по максимальному коэффициенту по показателям за высокие результаты выполняемых работ, указанных для данной должности определенных приложением № 9 к настоящему положению до следующей оценки показателей за высокие результаты выполняемых работ.

Выплата за высокие результаты выполняемых работ осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

Персональная надбавка директору колледжа устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей учреждений, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29 апреля 2015 года № 01-05/246 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» с учетом изменений.

4.2.3. В целях поощрения работников колледжа при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования осуществляются следующие премиальные выплаты:

4.2.3.1. Премиальные выплаты по итогам работы за год (далее – премия по итогам работы).

Премия по итогам работы для заместителей директора, главного бухгалтера, главного экономиста устанавливается директором колледжа с учетом модели конечных результатов по оценки эффективности и результативности деятельности директора колледжа и не может превышать размер премии, установленный директору колледжа по модели конечных результатов. В случае, если директор колледжа не премируется, то не премируются и заместители директора, главный бухгалтер, главный экономист.

Премия по итогам работы выплачивается работникам, по результатам работы за год с учетом достигнутых показателей и критериев оценки эффективности деятельности определенных приложением 10 к настоящему положению. Данная премия выплачивается при условии выполнения государственного задания и наличия экономии по фонду оплаты труда.

Премирование работников колледжа по итогам работы производится приказом директора колледжа на основании решения комиссии по премированию.

В состав комиссии по премированию входят 5 человек - заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер, главный экономист, специалист по персоналу, председатель профсоюзной организации колледжа.

Распределение премий происходит на основании заполненных индивидуальных показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

В срок до 15 декабря текущего года работники колледжа представляют непосредственным руководителям информацию о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для подсчета баллов .Информация передается на рассмотрение в комиссию по премированию в срок до 20 декабря текущего года.

Комиссия по премированию высчитывает стоимость балла математическим путем: сумма направленная на премирование, делится на общее количество набранных баллов по критериям.

Для расчета конкретного размера премии количество набранных баллов по критериям каждым работником в отдельности умножается на стоимость балла и установленную кратность по категориям работников:

административно-управленческий персонал- 2;

основной персонал -2,5;

учебно-вспомогательный и прочий персонал -1,5.

Результаты работы комиссии по премированию оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.

Премия по итогам работы выплачивается пропорционально фактически отработанному времени работником, состоящим в трудовых отношениях с колледжем на момент издания приказа о премировании. Работнику, уволенному до издания приказа о премировании, премия не выплачивается.

4.2.3.2 Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди

населения.

Для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ необходимо наличие поручения директора колледжа конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом директора колледжа. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ и её размере принимается директором колледжа по результатам выполнения особо важных и ответственных работ в форме отчета исполнителя и оформляется приказом.

4.2.3.3. Премии к профессиональным праздникам:

Учитывая основную деятельность колледжа и ведомственную принадлежность, при наличии экономии фонда оплаты труда, все работники колледжа премируются:

к профессиональным праздникам: «День медицинского работника», «День среднего профессионального образования».

Решение о премировании принимается директором колледжа и оформляется приказом.

4.2.3.4. Единовременные премии выплачиваются:

к юбилейным датам работников (50, 55,60 лет и далее каждые последующие 5 лет).

за активное участие в общественной жизни колледжа;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа колледжа.

Выплата производится на основании приказа директора колледжа в размере не более двух должностных окладов.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

4.4. Премирование директора колледжа осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 13 августа 2015 г. № 01-05/550 «Об утверждении Положения о премировании руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» с учетом изменений.

4.5. «Выплаты стимулирующего характера за наставничество»

Выплата за наставничество назначается с письменного согласия работника. Оформляется приказом руководителя, в котором указываются содержание наставничества, сроки и форма выполнения работы.

Выплата устанавливается в размере 15% от должностного оклада.

Наставничество оформляется заключением с работником дополнительное соглашение к трудовому договору.

Директор может досрочно отменить поручение работнику выполнять функции наставника, уведомлением работника за три рабочих дня. Работник, в свою очередь, также в праве досрочно отказаться от выполнения функций

населения.

Для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ необходимо наличие поручения директора колледжа конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом директора колледжа. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ и её размере принимается директором колледжа по результатам выполнения особо важных и ответственных работ в форме отчета исполнителя и оформляется приказом.

4.2.3.3. Премии к профессиональным праздникам:

Учитывая основную деятельность колледжа и ведомственную принадлежность, при наличии экономии фонда оплаты труда, все работники колледжа премируются:

к профессиональным праздникам: «День медицинского работника», «День среднего профессионального образования».

Решение о премировании принимается директором колледжа и оформляется приказом.

4.2.3.4. Единовременные премии выплачиваются:

к юбилейным датам работников (50, 55,60 лет и далее каждые последующие 5 лет).

за активное участие в общественной жизни колледжа;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа колледжа.

Выплата производится на основании приказа директора колледжа в размере не более двух должностных окладов.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

4.4. Премирование директора колледжа осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 13 августа 2015 г. № 01-05/550 «Об утверждении Положения о премировании руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» с учетом изменений.

4.5. «Выплаты стимулирующего характера за наставничество»

Выплата за наставничество назначается с письменного согласия работника. Оформляется приказом руководителя, в котором указываются содержание наставничества, сроки и форма выполнения работы.

Выплата устанавливается в размере 15% от должностного оклада.

Наставничество оформляется заключением с работником дополнительного соглашения к трудовому договору.

Директор может досрочно отменить поручение работнику выполнять функции наставника, уведомлением работника за три рабочих дня. Работник, в свою очередь, также в праве досрочно отказаться от выполнения функций

наставника в любое время, предупредив директора письменно за три рабочих дня.

5. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству, и определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым с директором колледжа.

5.2. Должностной оклад директора колледжа устанавливается в соответствии с положением

об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29 апреля 2015 года № 01-05/246 с учетом изменений.

Наименование должностей	Должностной оклад руководителя (рублей
	II
Директор	30061

5.3. Должностные оклады заместителей директора колледжа, главного бухгалтера колледжа устанавливаются ниже должностного оклада директора колледжа:

заместитель директора по учебной работе– на 10 %;

главного бухгалтера – на 15 %;

заместитель директора по учебно-практической работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по дополнительному профессиональному образованию – на 30 %.

5.4. Определение среднемесячной заработной платы в целях установления соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа к среднемесячной заработной плате списочных работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя колледжа и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы списочных работников колледжа (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера), с учетом отнесения учреждения ко II группе по оплате труда руководителя, в соответствии с приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 30 июня 2017г. № 01-05/497 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных бюджетных и

автономных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений» устанавливается:

Группа по оплате труда руководителей	Наименование должностей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководители и главного бухгалтера
II	Директор	4,5
	Заместитель директора по учебной работе (исполняющий функции руководителя в период его отсутствия, имеющий право первой подписи)	3,2
	Главный бухгалтер	3,1
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3,0
	Заместитель директора по учебно-практической работе	3,0
	Заместитель директора по дополнительному образованию	3,0
	заместитель директора по АХЧ	3,0

В случае, когда начисленная заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера превышает установленную кратность, учреждением самостоятельно осуществляется корректировка размера их заработной платы путем уменьшения стимулирующей выплаты за организацию и развитие платных услуг и (или) размера выплаты за высокие результаты выполняемых работ и (или) премиальных выплат.

Контроль за соблюдением соотношения средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и средней заработной платы списочных работников с учетом установленной в колледже кратности осуществляется ежемесячно главным бухгалтером колледжа.

5.7. Размеры должностных окладов директора, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются учетом отнесения колледжа ко II группе по оплате труда руководителя:

Наименование должностей	Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера) (рублей в месяц)
	II
Заместитель директора по учебной работе (исполняющий функции руководителя в период его отсутствия, имеющий право первой подписи)	27055
Главный бухгалтер	25552
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	21043
Заместитель директора по учебно-практической работе	21043
Заместитель директора по АХЧ	21043
Заместитель директора по дополнительному профессиональному образованию	21043

5.8. На заместителей руководителя, главного бухгалтера распространяется право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3; 4 настоящего положения.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

6.1. Преподавателям до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

6.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.3. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам заработной платы .

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам.

6.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 6.4 настоящего положения.

6.5. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

6.6.Руководящие работники имеют право выполнять преподавательскую работу в учреждении на условиях почасовой оплаты в объеме до 360 часов в год. Оплата за часы производится в том же порядке, как и преподавателям.

Заведующие отделениями, методисты, другие работники учреждения имеют право выполнять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в объеме 480 часов. В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем найти преподавателя, руководитель колледжа имеет право устанавливать нагрузку сверх вышеуказанных норм.

Выполнение преподавательской работы вышеуказанными категориями работников может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные по тарификации

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год, которая не считается совместительством и не требует заключения трудового договора;

Для преподавателей учреждений среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, работник вправе приостановить работу на условиях, установленных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. В пределах фондов оплаты труда в колледже устанавливаются иные выплаты:

8.2.1. Надбавки педагогическим работникам за ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак устанавливаются в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы– 1500 рублей»

за ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 1200 рублей;

за наличие почетного звания «заслуженный» в сфере образования или здравоохранения в соответствии с профилем выполняемой работы – 700 рублей;

за наличие нагрудного знака (почетного звания) в сфере образования или здравоохранения в соответствии с профилем выполняемой работы – 700 рублей;

за наличие звание мастера спорта международного класса в соответствии с профилем выполняемой работы -700 рублей

При наличии у работника двух почетных званий надбавка применяется по одному из оснований.

Применение надбавки за ученую степень, почетное звание начинается с даты возникновения правовых оснований.

8.2.2. Надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг устанавливается работникам из числа административно- управленческого, вспомогательного и прочего персонала 1 раз в год приказом директора колледжа в соответствии с положением по внебюджетной деятельности, утвержденного приказом директора колледжа № 87 от 03 декабря 2015г.

Учитывая неравномерность поступления доходов от платных услуг в течение года, выплаты надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» устанавливаются в процентах от годового дохода от

платных услуг, планируемого к получению и отраженного в ПФХД, а производятся ежемесячно в размере не более 1/12 от планового установленного процента годового дохода от платных услуг или установленного в абсолютном размере надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг».

Надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг директору колледжа устанавливается приказом министерства один раз в год по решению комиссии министерства по вопросам установления стимулирующих надбавок руководителям государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству, на основании результатов анализа доходов, полученных от оказания платных услуг учреждениями.

Надбавка устанавливается за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В конце финансового года при корректировке годового дохода, полученного от платных услуг, в случае необходимости производится перерасчет надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг».

8.2.3. Премия по итогам работы выплачивается за счет всех источников финансирования (за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности) при наличии экономии.

8.2.4. Материальная помощь работникам выплачивается в соответствии с коллективным договором.