

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ
«ПЕТРОЗАВОДСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГАПОУ РК «Петрозаводский базовый медицинский колледж»)

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 9
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
Республики Карелия
«Петрозаводский базовый медицинский колледж»

на 2019 – 2022 годы

От работодателя


Директор ГАПОУ РК «Петрозаводский
базовый медицинский колледж»


И. Аксентьева
« 09 » сентября 2022 г.



От работников

Председатель первичной организации
Профсоюза сотрудников ГАПОУ РК
«Петрозаводский базовый медицинский
колледж» Общероссийского профсоюза
здравоохранения


Д.С. Хямяляйнен
« 09 » сентября 2022 г.



Зарегистрировано в Управлении труда и занятости Республики Карелия

14/2022 от 15 09 2022 г.

Ведущий специалист отдела ТО и ПУТ Шани-С.Ю. Шенниа

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж», в лице директора Аксентьевой Елены Ивановны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и сотрудники Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж», в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - Профсоюз) Хямяляйнен Дарьи Сергеевны, действующей на основании Устава Профсоюза, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В пункте 1.5. коллективного договора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» на 2019-2022 годы (далее - коллективный договор) внести изменение, заменив слова «Министерством здравоохранения и социального развития Республики Карелия» словами «Министерством здравоохранения Республики Карелия», слова «11.06.2015 года» словами «24.04.2020 года».

2. В пункте 4.2. коллективного договора внести изменение, заменив слова «25 числа» словами «20 числа», слова «10 числа» словами «5 числа».

3. Подпункт 3 пункта 5.2.4. дополнить пунктом «- подготовка детей к 1 классу общеобразовательной школы.».

4. Пункт 5.7. дополнить пунктом «- работники предпенсионного возраста.».

5. В пункте 5.10.1 коллективного договора внести изменение, исключив слова «оказывает материальную помощь молодым работникам-родителям, у которых дети пошли в первый класс школы».

6. Дополнить главу 5 «Социальные гарантии и компенсации» коллективный договор следующими пунктами:

«5.13. Работодатель может выплачивать работникам колледжа поощрение (премию) в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет);

- в связи праздниками «Международный женский день», «День защитника Отечества».

Поощрение (премия) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда за счет средств, полученных от предусмотренной Уставом приносящей доход деятельности и платных образовательных услуг в пределах утвержденного фонда оплаты труда.».

7. В пункте 2.4. Правил внутреннего трудового распорядка государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» (Приложение №1 к коллективному договору) (далее - Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору)) внести изменение, заменив слова в подпункте 4 «- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства» словами «- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства».

8. В пункте 2.12. Правил внутреннего трудового (Приложение №1 к коллективному договору) внести изменение, дополнив после слова «работодателем» словами «в электронном виде».

9. В пункте 2.13. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) внести изменение, заменив слово «новую» словом «электронную».

10. В пункте 2.21. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) внести изменение, дополнив первое предложение после слов

«(за исключением случаев временного перевода)» словами «или в сведениях о трудовой деятельности за период работы у работодателя.».

11. В пункте 5.10. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) в третьем абзаце внести изменение, заменив слово «частоту» словом «чистоту».

12. В пункте 5.16. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) внести изменение, заменив слова «8 часов 30 минут» словами «8 часов 00 минут».

13. В пункте 5.17. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) внести изменение, исключив слова «или 7 часов 12 минут в день», «или 8 часов в день».

14. Пункт 6.4. Правил внутреннего трудового (Приложение №1 к коллективному договору) после знака «№» внести изменение, дополнив словами ««О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»».

15. Пункты 2.34, 2.35 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.34. В день прекращения трудового договора работодатель производит с работником полный денежный расчет и выдает ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью). Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт ТК РФ. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы работника.

2.35. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности у работодателя работнику невозможно в связи с его отсутствием, либо отказом от ее получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой или сведениями о трудовой деятельности у работодателя, либо дать согласие на отправку их по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности у работодателя.

5.19. Окончание рабочего дня для сотрудников, выполняющих административно-хозяйственные функции:

Мужчины:

с началом рабочего дня в 8 час. 00 мин. и обеденным перерывом 1 час:
(пн.-пт. с 8.00 до 17.00).

с началом рабочего дня в 8 час. 00 мин. и обеденным перерывом 30 мин.:
(пн.-чт. с 8.00 до 17.00; пт. 8.00 до 14.30).

с началом рабочего дня в 8 час. 30 мин. и обеденным перерывом 1 час:
(пн.-пт. с 8.30 до 17.30).

с началом рабочего дня в 8 час. 30 мин. и обеденным перерывом 30 мин.
(пн.-чт. с 8.30 до 17.30; пт. 8.30 до 15.00).

с началом рабочего дня в 9 час. 00 мин. и обеденным перерывом 1 час:
(пн.-пт. с 9.00 до 18.00).

с началом рабочего дня в 9 час. 00 мин. и обеденным перерывом 30 мин.
(пн.-чт. с 9.00 до 18.00; пт. 9.00 до 15.30).

Женщины:

с началом рабочего дня в 8 час. 00 мин. и обеденным перерывом 1 час:
(пн.-чт. с 8.00 до 16.15; пт. 8.00 до 16.00).

- с началом рабочего дня в 8 час. 00 мин. и обеденным перерывом 30 мин.: (пн.-чт. с 8.00 до 16.00; пт. 8.00 до 14.30).
- с началом рабочего дня в 8 час. 30 мин. и обеденным перерывом 1 час: (пн.-чт. с 8.30 до 16.45; пт. 8.30 до 16.30).
- с началом рабочего дня в 8 час. 30 мин. и обеденным перерывом 30 мин.: (пн.-чт. с 8.30 до 16.30; пт. 8.30 до 15.00).
- с началом рабочего дня в 9 час. 00 мин. и обеденным перерывом 1 час: (пн.-чт. с 9.00 до 17.15; пт. 9.00 до 17.00).
- с началом рабочего дня в 9 час. 00 мин. и обеденным перерывом 30 мин.: (пн.-чт. с 9.00 до 17.00; пт. 9.00 до 15.30).

5.21. Сторожа́м (вахтера́м) установлен режим работы по графику с суммированным учетом рабочего времени.

Продолжительность смены составляет 12 часов.

Начало смены – 08 часов 00 минут, окончание смены – 20 час.00 мин. Следующий работник заступает на смену с 20 час 00 мин до 08 час. 00 мин следующего дня.

Выходные дни предоставляются по скользящему графику.

Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, но не более 15 минут за один перерыв.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Учётным периодом считается один квартал. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов для данной категории работников.»

16. Раздел 7 «Поощрения за успехи в работе» Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) исключить.

17. Раздел 8 «Трудовая дисциплина» Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) считать разделом 7.

18. Раздел 9 «Техника безопасности» Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) считать разделом 8.

19. Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» (Приложение №2 к коллективному договору) изложить в редакции приложения 1 к настоящему дополнительному соглашению №9 к коллективному договору.

20. Таблицу «НОРМЫ бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж»» Приложения № 4 к Коллективному договору государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» на 2019-2022 годы дополнить пунктом 13 следующего содержания:

№ п/п	Наименование профессии и (или) должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Срок носки
13	Лаборант	халат х/б	1 на 1 год

21. Настоящее дополнительное соглашения вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора государственного автономного профессионального образовательного «Петрозаводский базовый медицинский колледж» на 2019-2022 годы.

Приложение 1

к дополнительному соглашению № 9
к коллективному договору
государственного автономного
профессионального
образовательного учреждения
Республики Карелия
«Петрозаводский базовый
медицинский колледж»
на 2019 – 2022 годы

«Приложение № 2
к Коллективному договору
государственного автономного
профессионального
образовательного учреждения
Республики Карелия
«Петрозаводский базовый медицинский
колледж» на 2019 -2022 годы

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Республики Карелия
«Петрозаводский базовый медицинский колледж»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж», утвержденным приказом Министерства здравоохранения Республики Карелия от 17.10.2019 № 1345 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж».

2. Система оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» (далее – колледж), устанавливается настоящим Положением, иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Карелия.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих

или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, профессиям рабочих;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты руководителя колледжа, его заместителей

5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда колледжа.

6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

7. Месячная заработная плата работника колледжа (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа

1. Оплата труда работников колледжа включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), профессий – к квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3. Должностные оклады педагогических работников колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, в том числе секретарь учебной части	8 390
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2-й квалификационный уровень, в том числе: диспетчер образовательного учреждения	9 110
ПКГ должностей педагогических работников	
2-й квалификационный уровень, в том числе: педагог-организатор, социальный педагог	10 845
3-й квалификационный уровень, в том числе: методист, педагог-психолог, воспитатель	11 265
4-й квалификационный уровень, в том числе: преподаватель, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, старший методист	11 870
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
2-й квалификационный уровень, в том числе: заведующий (руководитель) структурного подразделения	12 735

4. Должностные оклады работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 года №242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах второго уровня	
2-й квалификационный уровень, в том числе: специалист (ведущий специалист) гражданской обороны	10 625

5. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы/ квалификационные уровни/ должности	Размер должностного оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	

1-й квалификационный уровень, в том числе: архивариус, делопроизводитель, паспортист	6 400
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: администратор, лаборант, техник	6 720
3-й квалификационный уровень, в том числе: заведующий общежитием	8 080
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень, в том числе: бухгалтер, инженер-электроник, инженер-программист (программист), специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, специалист по кадрам, экономист, экономист по труду, юрисконсульт, менеджер, документовед	10 625
2-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 845
3-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 705
4-й квалификационный уровень, в том числе: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 335

6. Оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, рекомендуется устанавливать в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Перечень профессий рабочих	Размер оклада, рублей
наименование профессий с 1 квалификационным разрядом	6 400
наименование профессий с 2 квалификационным разрядом	6 590
наименование профессий с 3 квалификационным разрядом	6 760
наименование профессий с 4 квалификационным разрядом	6 915
наименование профессий с 5 квалификационным разрядом	7 065
наименование профессий с 6 квалификационным разрядом	7 200
наименование профессий с 7 квалификационным разрядом	7 330
наименование профессий с 8 квалификационным разрядом	7 430

7. Должностные оклады работников, должности которых не определены в соответствующих нормативных правовых актах федеральных органов исполнительной

власти об утверждении профессиональных квалификационных групп, устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ.

Размеры должностных окладов:

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Специалист по охране труда, системный администратор	10 625

8. С учетом условий труда работникам колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

9. Работникам колледжа выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 Положения.

10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет 40%.

Основной персонал - работники колледжа, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители. К основному персоналу колледжа относятся работники, должности которых относятся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

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

Административно-управленческий персонал - работники колледжа, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники колледжа, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения, в том числе руководитель учреждения, его заместители.

Предельное количество должностей руководителей структурных подразделений колледжа составляет 10 процентов от штатной численности работников, установленной штатным расписанием колледжа на 1 сентября текущего года.

11. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приложением №1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

12. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

При оплате за педагогическую работу отдельных высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в качестве внешних совместителей, а также участвующих в проведении учебных занятий, могут быть установлены повышенные размеры ставок почасовой оплаты труда.

Решение об установлении повышенного размера часовой ставки заработной платы принимает директор колледжа.

3. Условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей

1. Условия оплаты труда директора колледжа определяются Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Карелия, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения Республики Карелия, и трудовым договором, заключаемым в

соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2. Должностные оклады заместителя директора по учебно-производственной работе и заместителя директора по административно-хозяйственной работе и комплексной безопасности устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора.

3. С учетом условий труда заместителям директора колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

4. С учетом выполнения критериев оценки результативности и качества работы, утвержденных настоящим Положением, заместителям директора колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

Заместителям директора колледжа выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления, предусмотренными разделом 5 настоящего Положения.

Премии по результатам работы заместителям директора колледжа устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности деятельности, но не более размера аналогичной стимулирующей выплаты, установленной директору колледжа за отчетный период (в относительном выражении от размера оклада по занимаемой должности).

5. Устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей директора) в кратности 6,0; предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей директора) в кратности 3,0.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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 до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Повышенная оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Размеры выплат компенсационного характера работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляют:

- по классу 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4% от оклада (должностного оклада);
- по классу 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 5% от оклада (должностного оклада);
- по классу 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) - 6% от оклада (должностного оклада);
- по классу 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 1 степени) - 7% от оклада (должностного оклада);
- по классу 4 (опасные условия труда) - 8% оклада (должностного оклада).

В соответствии с пунктом 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» размеры компенсаций за работу во вредных (опасных) условиях труда (в абсолютном выражении) не могут быть снижены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Карелия.

В отдельных случаях, в целях решения вопроса дефицита кадров, специалисту, приехавшему из другого субъекта Российской Федерации и (или) не имеющему стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере, не превышающем размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты по повышающему коэффициенту осуществляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

3.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам колледжа за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса

Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер выплаты за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) составляет 20% оклада (должностного оклада) работника колледжа за каждый час работы в ночное время.

3.3 Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам колледжа, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- при работе полный рабочий день – в размере одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – в размере одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4. Выплаты компенсационного характера, размеры которых устанавливаются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), не образуют новый оклад (должностной оклад).

5. Доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) осуществляется в соответствии с пунктом 12 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия, утвержденного постановлением Правительства Республики Карелия от 30 сентября 2008 года №203-П «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Карелия и органов государственной власти Республики Карелия, оплата труда которых осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений».

6. В колледже выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее - ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. № 548, от 10 ноября 2020 г. № 1800, от 7 июля 2021 г. №1133).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 000,0 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) 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;

г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;

д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и 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» (с изменениями и дополнениями);

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями).

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Формирование стимулирующего фонда оплаты труда, виды выплат стимулирующего характера

1. Стимулирующий фонд оплаты труда работников колледжа формируется в пределах средств субсидии из бюджета Республики Карелия, предоставляемых на финансовое обеспечение выполнения установленного государственного задания, и средств, полученных от предусмотренной Уставом приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда может быть увеличен за счет средств экономии фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей деятельности.

3. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории в соответствии с законодательством;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

4. Выплаты стимулирующего характера могут быть уставлены на определенный период, но не более одного года, или за выполнение конкретного объема работ.

5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый (единовременный) или периодический характер.

6. Работнику может быть установлено несколько видов стимулирующих выплат одновременно.

5.2. Назначение, условия и порядок установления стимулирующих выплат

1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников колледжа в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат профессиональной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3. Разработка показателей и критериев эффективности труда осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4. Цель оценки эффективности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующего фонда.

5. Задачами проведения оценки эффективности деятельности работников являются:

- формирование системы материальных стимулов для работников, повышение их заинтересованности в качестве и результативности своего труда;

- повышение результативности и качества работы, создание условий для профессионального роста работника;

- улучшение показателей эффективности деятельности колледжа и учет вклада в этот процесс каждого работника.

6. Основанием для оценки эффективности деятельности работников служит выполнение критериев и показателей результативности и эффективности работы за определенный период времени, участие в различных сферах жизнедеятельности колледжа.

7. Стимулирующая выплата может быть установлена в виде повышающего коэффициента к окладу работника, в виде процентной надбавки к окладу и в абсолютном размере.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Если работнику установлено несколько стимулирующих выплат в виде повышающих коэффициентов по различным основаниям, то повышающие коэффициенты суммируются по каждому из оснований.

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

9. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности работников в колледже создается комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников (далее - Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом директора по согласованию с Профкомом.

Директор колледжа может участвовать в работе Комиссии, но не является ее членом.

Работа Комиссии осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующего фонда, которое подлежит согласованию с Профкомом.

10. Размер всех видов выплат стимулирующего характера работнику определяется директором колледжа с учетом рекомендаций Комиссии и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

11. Директор колледжа с учетом рекомендаций Комиссии имеет право снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работника, снижении эффективности и результативности его труда, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, норм охраны труда и пожарной безопасности;
- наличие обоснованных жалоб других работников и студентов, работников сторонних организаций, связанных с колледжем договором социального партнерства;
- не обеспечение сохранности имущества;
- разглашение данных персонального учета;
- невыполнения заданий, приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации;
- нарушения сроков выполнения поручений;
- нарушения финансовой, налоговой дисциплины;
- совершения действий (бездействия), создающих основания для отрицательной оценки деятельности колледжа;
- совершения иных нарушений.

12. Лишение работников стимулирующих выплат или снижение их размера объявляется приказом директора колледжа с указанием причин.

13. Размер стимулирующих выплат работникам определяется учреждением ежегодно в пределах имеющихся средств на оплату труда в соответствующем финансовом году. При отсутствии или недостатке финансовых средств директор колледжа имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат либо пересмотреть их размеры по согласованию с профсоюзной организацией сотрудников колледжа.

5.3. Выплаты за сложность и напряженность работы

1. Ежемесячная (ежеквартальная) выплата по результатам оценки эффективности работников устанавливается для работников, занимающих должности (выполняющих работы по профессиям рабочих) в соответствии с показателями эффективности, установленными локальным нормативным актом Колледжа по согласованию с Профкомом.

2. Условиями для стимулирования работников являются:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- соблюдение устава колледжа, правил внутреннего трудового распорядка;

- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3. Размер ежемесячной (ежеквартальной) выплаты по результатам оценки эффективности работников устанавливается работнику на основании оценки его деятельности по установленным показателям в баллах и не может превышать установленного предельного значения.

4. В зависимости от финансовых возможностей колледжа бальной оценке сопоставляется размер выплаты в процентах к окладу.

С учетом необходимости соблюдения размера предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения, установленной пунктом 10 раздела 2 настоящего Положения, определение соотношения одного балла и соответствующего ему размера выплаты в процентах к окладу может быть произведено для основного персонала независимо от того же показателя для административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Выплата устанавливается по основному месту работы.

5. Для работников отделения непрерывного медицинского образования дополнительно устанавливается ежеквартальная выплата, зависящая от объема средств, фактически поступивших в Колледж от деятельности по предоставлению образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам и программам профессионального обучения после уплаты налога на прибыль.

Объем средств, направляемых на выплаты, и порядок распределения средств между работниками устанавливается Положением об отделении непрерывного медицинского образования.

5.4. Выплата за наличие квалификационной категории

1. В целях стимулирования педагогических работников колледжа к повышению профессиональной квалификации устанавливаются выплаты за наличие квалификационной категории в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 10% от должностного оклада;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 15% от должностного оклада.

2. Выплата устанавливается в виде повышающего коэффициента к окладу с учетом педагогической нагрузки и выплачивается ежемесячно.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за I квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год, а также по итогам года)

1. Премия по итогам работы может быть установлена всем работникам колледжа в случае успешного выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполненных работ) по реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования.

2. Работники колледжа могут премироваться по итогам работы за месяц (квартал, год) в случае достижения ими высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

3. Премия по итогам работы устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

4. Премия выплачивается работнику колледжа с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, возложенных на колледж.

5. При премировании учитываются следующие показатели:

- выполнение целевых показателей, характеризующих эффективность деятельности колледжа;
- соответствие содержания образования государственным образовательным стандартам;
- качество подготовки выпускников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей государственных услуг на качество образовательных и иных государственных услуг;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения;
- отсутствие просроченной кредиторской задолженности.

5.6. Премияльные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий

1. К премиальным выплатам (разовым) за выполнение особо важных и сложных заданий относятся:

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения (на период усложнения режима работы);
- интенсивность и напряженность в работе (определяется по результатам анализа выполненного объема работы за отчетный период);
- внедрение и использование современных образовательных технологий и новых форм организации образовательного процесса (на период внедрения);
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа государственного учреждения;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- иное.

5.6.1. Выплата за интенсивность и напряженность труда

1. Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается за работу, связанную с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы колледжа, на период усложнения режима работы, но не более чем на 3 месяца.

Выплата устанавливается в виде повышающего коэффициента к окладу и выплачивается ежемесячно.

Размер повышающего коэффициента определяется Комиссией с учетом степени интенсивности труда работника, но не свыше 0,5.

2. Выплата за интенсивность и напряженность труда может быть установлена преподавателям за проведение лекционных занятий в двух и более группах одновременно.

Выплата устанавливается в виде повышающего коэффициента в размере 0,07 к окладу на срок не свыше 6 месяцев и выплачивается ежемесячно.

3. Выплата за интенсивность и напряженность труда может быть установлена за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

Выплата устанавливается в виде повышающего коэффициента к окладу и выплачивается ежемесячно в течение периода выполнения дополнительной работы в соответствии с приказом директора Колледжа.

Для преподавателей выплата за интенсивность и напряженность труда устанавливается в виде повышающего коэффициента к окладу по должности «преподаватель», установленному пунктом 4 раздела 2 настоящего Положения.

№ п/п	Наименование дополнительной работы		Разме повышаю коэффицие оклад
1	Кураторство учебных групп:		
1.1	-очного отделения	- первого курса обучения (на базе основного общего образования) - второго - пятого курса обучения	0,10 0,07
1.2	-отделения непрерывного медицинского образования	- курирование цикла повышения квалификации - курирование цикла переподготовки и выездных циклов	0,05 0,07
2	Проверка письменных работ по русскому языку, математике, иностранному языку, биологии, химии, латинскому языку		0,10
3	Работа по повышению профессионального уровня молодых специалистов-преподавателей (наставничество) в течение первого года работы молодого специалиста		0,10
4	Выполнение плана работы молодым специалистом-преподавателем: - разработка календарных планов, учебно-методических карт занятий, контрольно-оценочных средств, методической разработки открытого занятия; - обобщение опыта работы за год: открытое занятие для МЦК либо выступление на педсовете (отчёт ежемесячно)		0,20
5	Заведование паспортизированными кабинетами: - практические - теоретические		0,10 0,05
6	Создание условий для обеспечения качественной подготовки обучающихся в группах удаленного доступа		0,30
7	Руководство методической цикловой комиссией		0,15
8	Руководство Республиканским методическим объединением		0,15
9	Руководство движения WorldSkills Russia по медицинским компетенциям		0,30
10	Выполнение работы по обеспечению условий для дистанционного обучения		0,20
11	Выполнение работы по ведению воинского учета		0,30
12	Выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство		0,70
13	Выполнение обязанностей заместителя ответственного за электрохозяйство		0,60
14	Выполнение обязанностей ответственного за лифтовое хозяйство		0,70
15	Выполнение обязанностей ответственного за осуществление закупок, проводимых в соответствии с федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц»		0,30
16	За материальную ответственность		0,10

17	Выполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии за организацию работы приемной комиссии и информирование абитуриентов в промежуточный период с октября по июнь (включительно) учебного года	0,15
18	Выполнение обязанностей заместителя ответственного секретаря приемной комиссии за работу с ФИС ГИА и информирование абитуриентов в промежуточный период с октября по июнь (включительно) учебного года	0,15
19	Выполнение обязанностей ответственного за внесение сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (ФИС ФРДО)	0,30
20	Выполнение обязанностей дежурного администратора по колледжу не менее двух дежурств в месяц согласно графику дежурств	0,05
21	Организация и проведение практических занятий вне учебных аудиторий колледжа на базах медицинских организаций	0,10
22	Осуществление работы по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности директора колледжа	0,30
23	Доставка и получение корреспонденции сторонних организаций	0,20

4. Для создания в колледже условий для адаптации молодых специалистов, совершенствованию их практических умений (навыков), повышению престижа профессии, педагогическим работникам может устанавливаться выплата за высокие результаты работы по повышению профессионального уровня молодых специалистов (наставничество).

Выплата преподавателям за наставничество устанавливается в виде повышающего коэффициента к окладу по должности «преподаватель», установленному пунктом 4 раздела 2 настоящего Положения, и выплачивается ежемесячно в течение первого года работы молодого специалиста в соответствии с приказом директора при выполнении показателей (пункты 3, 4 таблицы).

5.6.2. Единовременная выплата за выполнение особо важных, ответственных и срочных работ

1. Единовременная выплата за выполнение особо важных, ответственных и срочных работ, связанных с обеспечением уставной деятельности колледжа, устанавливается по факту выполнения таких работ.

2. При назначении единовременной выплаты учитывается:

- образцовое и досрочное выполнение заданий руководства, работы, связанной с уставной деятельностью колледжа;

- организация и проведение мероприятий (конференций, семинаров, чемпионатов профессионального мастерства, тематических олимпиад, вебинаров) и иных мероприятий;

- проведение работ по благоустройству, озеленению, подготовка учебного корпуса, общежития к осенне-зимнему и весенне-летнему сезону, к праздничным датам, учебному году;

- участие в работе по проведению инвентаризации;

- подготовка отчетов в сжатые сроки.

3. Выплата устанавливается в виде процентной надбавки к окладу (должностному окладу).

4. Размер выплаты определяется директором с учетом рекомендации Комиссии и не может превышать 100%.

5.6.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы

1. Работникам колледжа может быть установлена единовременная выплата за высокие результаты работы при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (руб.)	
1.	Поощрение отраслевыми и ведомственными наградами	- Российской Федерации - Республики Карелия - Министерства здравоохранения Республики Карелия - Министерство образования Республики Карелия	5 000,00 4 000,00 3 000,00 3 000,00
2.	Присвоение почетного звания	- Российской Федерации - Республики Карелия	10 000,00 5 000,00
3.	В связи с профессиональным праздником	- День медицинского работника - День учителя	до 1 оклада
4.	В связи с окончанием трудовой деятельности	при стаже работы в колледже не менее 5 лет (однократно)	до 1 оклада

2. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливаются работникам по основному месту работы.

6. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание колледжа утверждается директором по согласованию Министерством здравоохранения Республики Карелия и включает в себя все должно работников колледжа с учетом Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Карелия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью
10 (десять) листов

Экономист по труду

У.В.Никурашина

