

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

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 04
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ от 04.09.2025

Государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж»
на 2025-2028 годы

от работодателя

от работников

Директор ГАПОУ РК «Петрозаводский
базовый медицинский колледж»

Представитель работников ГАПОУ РК
«Петрозаводский базовый медицинский
колледж»


Е.И. Аксентьева

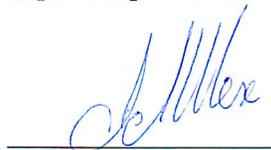
 Ж.М. Банникова

24 февраля 2026 г.

24 февраля 2026 г.



Председатель первичной профсоюзной
организации сотрудников ГАПОУ РК
«Петрозаводский базовый медицинский
колледж» Профсоюза работников
здравоохранения РФ


А.А. Шех

24 февраля 2026 г.

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости Республики Карелия

от 27 02 2026 г. № 43/2026

Работодатель в лице его представителя директора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» (далее – колледж) Аксентьевой Елены Ивановны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники колледжа (далее – работники), представленные представителем работников колледжа Банниковой Жанной Михайловной, с другой стороны, на основании статей 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктов 8.1, 8.5 коллективного договора государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж» (далее – Коллективный договор) на период на 2025-2028 годы решили внести изменения в Коллективный договор, оформив их в виде изменений к Коллективному договору о нижеследующем: договор, оформив их в виде изменений к Коллективному договору о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в приложение № 1 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Карелия «Петрозаводский базовый медицинский колледж»»:

1.1. Раздел IV. «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» изложить в следующей редакции:

«IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. 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.

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

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 иные выплаты компенсационного характера;
- доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

26. 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.

27. 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.

28. 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.

28.1. 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.

28.2. 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 22 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.

28.3. 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.

28.4. 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, которая устанавливается приказом директора колледжа.

28.5. Иные выплаты компенсационного характера могут быть установлены за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, в соответствии с перечнем дополнительных работ.

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

№ п/п	Наименование дополнительной работы		Размер повышающего коэффициента к окладу
1	Кураторство учебных групп:		
1.1	- очного, очно-заочного отделения	- первого курса обучения на базе основного общего образования - первого - четвертого курса обучения на базе среднего общего образования	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 (отчет 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	Выполнение работы по обеспечению условий для дистанционного обучения		0,20

9	Выполнение работы по ведению воинского учета	0,30
10	Выполнение обязанностей ответственного за электрохозяйство	0,70
11	Выполнение обязанностей заместителя ответственного за электрохозяйство	0,60
12	Выполнение обязанностей ответственного за лифтовое хозяйство	0,70
13	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
14	За материальную ответственность	0,10
15	Выполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии	0,15
16	Выполнение обязанностей ответственного за внесение сведений в ФИС ГИА	0,15
17	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
18	Выполнение обязанностей дежурного администратора по колледжу не менее двух дежурств в месяц согласно графику дежурств	0,05
19	Организация и проведение практических занятий вне учебных аудиторий колледжа на базах медицинских организаций	0,10
20	Осуществление работы по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности директора колледжа	0,30
21	Доставка и получение корреспонденции сторонних организаций	0,20
22	Выполнение обязанностей руководителя центра по содействию в трудоустройстве	0,50
23	Выполнение обязанностей ответственного за внесение сведений в федеральную информационную систему «Федеральный реестр медицинских организаций» (ФИС ФРМО)	0,25
24	Выполнение обязанностей ответственного за внесение сведений в федеральную информационную систему «Федеральный регистр медицинских работников» (ФИС ФРМР)	0,25
25	Работа в составе приемной комиссии	0,50
26	Выполнение обязанностей секретаря государственной экзаменационной комиссии на период проведения государственной итоговой аттестации	0,15

*Выплата преподавателям за наставничество устанавливается в виде повышающего коэффициента к окладу по должности «преподаватель», установленному п.12 настоящего Положения, и выплачивается ежемесячно в течение первого года работы молодого специалиста в соответствии с приказом директора при выполнении показателей (пункты 3, 4 таблицы).

29. 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».

29.1. Доплата к начисленной месячной заработной плате работника колледжа согласно Постановления Правительства Республики Карелия от 24.12.2024 № 452-П устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей) (в том числе за выполнение педагогическим работником с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в его должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, и (или) за выполнение учебной (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

29.2. В колледже выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее - ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора)) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 N 850 "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)".

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 5 000 рублей (в городе Петрозаводск) и 10 000 руб. (в городе Костомукша) является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с чем оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

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

в) учитывается при расчете фактического уровня заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 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;

г) 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;

д) учитывается при определении единого налогового платежа в Социальный фонд России;

е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также при выплате 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 ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с положениями статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";

з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством".».

1.2. Раздел V. «Порядок и условия выплат стимулирующего характера» внести изменения, изложив его в следующей редакции:

«V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера»

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

30. 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.

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

32. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты по результатам оценки эффективности работников;
- выплаты за сложность и напряженность работы;
- выплата за наличие квалификационной категории, ученой степени в соответствии с законодательством;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года);
- премиальные выплаты (разовые) за выполнение особо важных и сложных заданий.

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

34. Стимулирующие выплаты могут носить разовый (единовременный) или периодический характер. Работнику при наличии финансовых средств может быть установлено несколько видов стимулирующих выплат одновременно

2. Назначение, условия и порядок установления стимулирующих выплат

35. 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.

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

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

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

43. 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 колледжа 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.

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

45. 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.

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

47. Размер стимулирующих выплат работникам определяется колледжем 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.

3. Выплата по результатам оценки эффективности работников

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51. В зависимости от финансовых возможностей колледжа балльной 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 19 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.

52. 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.

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

4. Выплата за наличие квалификационной категории, ученой степени

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

а) при наличии первой квалификационной категории – 10% от должностного оклада;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 15% от должностного оклада;

в) за наличие ученой степени кандидат наук -15% от должностного оклада;

г) за наличие ученой степени доктор наук – 20% от должностного оклада.

55. Выплата устанавливается в виде процентной надбавки к окладу (должностному окладу) с учетом педагогической нагрузки и выплачивается ежемесячно.

5. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц либо ежеквартально (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, год), а также по итогам года)

56. 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.

57. Работники колледжа могут премироваться по итогам работы за месяц (за 1 квартал, первое полугодие, 9 месяцев, 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.

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

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

60. 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.

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

61. К премияльным выплатам (разовым) за выполнение особо важных и сложных заданий относятся:

- особый режим труда, 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, ответственных и срочных работ;
- иное.

6.1. Выплаты за сложность и напряженность работы

62. Выплаты за сложность и напряженность работы устанавливаются в целях стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои трудовые обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; напряженность, срочность).

Виды выплат:

- за сложность и напряженность работы;
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- единовременная выплата за выполнение особо важных, ответственных и срочных работ.

62.1. Выплата за сложность и напряженность работы в виде процентной надбавки к окладу может быть установлена на определенный период, но не более одного года или за выполнение конкретного объема работ.

62.2. 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.

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

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.

Выплата устанавливается в виде процентной надбавки к окладу (должностному окладу). Размер выплаты определяется директором с учетом рекомендации Комиссии и не может превышать 100%.».

1.2. В раздел VI. «Другие вопросы оплаты труда» внести изменения в части нумерации пунктов, изложив его в следующей редакции:

«VI. Другие вопросы оплаты труда»

63. Штатное расписание колледжа утверждается директором по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Карелия и включает в себя все должности работников колледжа с учетом Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225.

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

65. В целях привлечения молодых специалистов из числа педагогических работников колледжа, решения вопроса дефицита кадров с учетом обеспечения финансовыми средствами данным категориям работников может быть установлена единовременная выплата.

65.1. Размер единовременной выплаты составляет 100 000 (сто тысяч) рублей, в том числе районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

65.2. Единовременная выплата осуществляется ежегодно после каждого года работы в течение трех лет молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву), в колледж, и продолжающих работу в колледже.».