

Приложение №1
к приказу ГБПОУ СК
«Буденновский медицинский
колледж»
№ 399 от 20.10.2022 г.

СОГЛАСОВАНО:
На заседании Совета
колледжа ГБПОУ СК «Буденновский
медицинский колледж»
Протокол № 6
« 20 » октября 2022 г.

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа первичной
профсоюзной организации
работников ГБПОУ СК «Буденновский
медицинский колледж» **учтено**
протокол № 3 от 01.10.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ СК «БУДЕННОВСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Буденновский медицинский колледж» (далее - Положение) 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» (далее – постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п), Программой поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп, приказом министерства здравоохранения Ставропольского края № 01-05/523 от 11 июля 2017г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников ГБПОУ СК «Буденновский медицинский колледж» (далее – Колледж), являющегося бюджетным учреждением, подведомственным министерству здравоохранения Ставропольского края, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, порядок, условия и размеры выплат.

компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Условия оплаты труда директора колледжа определяются нормативными правовыми актами министерства здравоохранения Ставропольского края (далее – министерство)

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников казенных учреждений в соответствии со [статьей 134](#) Трудового кодекса Российской Федерации, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и Отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, производится на основании нормативных правовых актов Правительства и министерства здравоохранения Ставропольского края с учетом финансовых средств, предусмотренных на указанные цели.

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

1.7. 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 законодательством, и обеспечивается за счет средств соответствующих бюджетов, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности.

В состав заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, оплата выполнения работы сверх установленной работнику нормы рабочего времени (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время и нерабочие праздничные дни), не включается.

1.8. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор колледжа в установленном законодательством порядке.

1.9. Оплата труда работников колледжа, 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 отдельно по каждой из должностей.

1.10. При формировании системы оплаты труда в Колледже необходимо обеспечивать дифференциацию в оплате труда основного¹ и административно-управленческого², и вспомогательного персонала³.

Предельная доля оплаты труда работников колледжа, из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа, не должна превышать 40 % от общего фонда оплаты.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного (прочего) персонала работников колледжа установлен исходя из специфики деятельности колледжа.

1. К основному персоналу относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности колледжа и их непосредственные руководители: преподаватель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, методист, руководитель физического воспитания, заведующий отделением (по специальности), начальник отдела по воспитательной работе.

2. К административно-управленческому персоналу относятся работники колледжа, занятые организацией оказания государственных услуг (выполнения работ), и работники колледжа, выполняющие административные функции: директор колледжа, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-практической работе, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, главный экономист, экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, специалист по закупкам, юрисконсульт, программист, секретарь руководителя, специалист гражданской обороны, специалист по персоналу, системный администратор, специалист по охране труда, архивариус, заведующий хозяйством, документовед.

3. К вспомогательному (прочему) персоналу относятся работники колледжа, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности колледжа: секретарь учебной части, лаборант, слесарь–сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, фельдшер, дворник, заведующий складом, вахтер.

1.11. Штатное расписание ежегодно утверждается директором в соответствии со структурой колледжа в пределах фонда оплаты труда персонала и согласовывается с министерством.

1.12. В Колледже по общеотраслевым должностям специалистов и служащих применяется должностное категорирование.

При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, уровнем образования и др.

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

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

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 принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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.

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

2.1. Должностные оклады, ставки заработной платы педагогических работников колледжа устанавливаются на основе 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от и приведены в **Приложении 1** к настоящему положению.

2.2. Должностные оклады работников из числа учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе 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 N 216н и приведены в **Приложении 2** к настоящему положению.

2.3. Должностные оклады руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к **ПКГ** должностей руководителей структурных подразделений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н и приведены в **Приложении 3** к настоящему положению.

2.4. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к **ПКГ**, утвержденных приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", и приведены в **Приложении 4** к настоящему положению.

2.4.1. По должностям специалистов и служащих, не предусмотренных настоящим Приложением 4, но отнесенным к квалификационным уровням ПКГ, предусмотренных приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", должностные оклады работникам присваиваются в зависимости от их отнесения к тому или иному квалификационному уровню, присвоенному ПКГ, предусмотренных настоящим приказом.

2.4.2. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению аттестационной комиссии и приведены в **Приложении 4а** к настоящему Положению.

2.5. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" и приведены в **Приложении 5** к настоящему положению.

2.6. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ согласно **Приложению 6** к настоящему положению.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности, не относящиеся к должностям педагогического и медицинского персонала.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В учреждении установлены следующие компенсационные выплаты:

3.1. За работу в пустынной и безводной местности¹, применяется коэффициент 1,1 к заработной плате.

3.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисляемой в размере двойной часовой ставки (части оклада) за день или за час работы, все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

¹ В соответствии с Постановлением Правительства СК №3-п от 25.01.2006г. «Об установлении работникам государственных учреждений СК, расположенных в отдельных муниципальных образованиях СК, коэффици-

циента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местностях» - колледж расположен в г.Буденновск.

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, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа в полуторном размере, а в последующие часы в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда учреждения.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику колледжа при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, определяется по соглашению сторон, фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору и оформляется приказом.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей).

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

3.8.1. Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями в размере **10%** к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.8.2. Преподавателям за руководство группой (группами) устанавливается в размере 10% к должностному окладу, ставке заработной платы в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений министерством образования и науки Российской Федерации. Для групп с меньшей наполняемостью расчет размера выплаты за руко-

водство группой производится пропорционально фактической наполняемости групп.

3.8.2.1. Педагогическим работникам колледжа, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 5000 рублей – за каждую учебную группу, (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах, независимо от количества обучающихся в каждой из учебных групп), с сохранением ранее установленных выплат (далее - классное руководство (кураторство) в группах СПО.

3.8.2.2. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) за счет бюджетных средств:

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

- а) выплачивается в сроки, установленные учредителем;
- 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. 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;
- д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- е) к ежемесячному денежному вознаграждению за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей также применяется коэффициент 1,1 «За работу в пустынной и безводной местности»;
- 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. N 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. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон N 255-ФЗ).

Согласно [части 1 статьи 14](#) Федерального закона N 255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2021 года.

Несмотря на то, что в соответствии с [частью 2 статьи 14](#) Федерального закона N 255-ФЗ в средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы, размер пособия по временной нетрудоспособности определяется с учетом страхового стажа, других особенностей, влияющих на его размер по сравнению с размером оплаты труда в период работы.

Таким образом, если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального [закона](#) N 255-ФЗ. При этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя ([пункт 1 части 2 статьи 3](#) Федерального закона N 255-ФЗ).

2. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

3. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организаций СПО, ведущих в них учебные занятия.

4. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и еже-

годными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).

5. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется локальным нормативным актом организации СПО, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора) группы.

6. Начисление ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств бюджета формируется в отдельную ведомость для выплаты педагогическим работникам и уплаты страховых взносов во внебюджетные фонды.

3.8.2.3. Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) за счет денежных средств, полученных от оказания услуг (выполнение работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности (далее по тексту – Порядок) аналогичный Порядку, указанному в п.п.3.8.2.2 настоящего Положения.

3.8.3. Преподавателям за проверку письменных работ из расчета педагогической нагрузки, по:

русскому языку, литературе, математике – 10% должностного оклада, ставки заработной платы.

иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, ОБЖ – 7% должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.4. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) :

Размер доплаты устанавливается приказом директора колледжа, с учетом выполнения показателей рейтинговой оценки по осмотру учебных кабинетов, с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

3.8.4.1. Порядок и размер установления доплаты:

- Приказом директора колледжа утверждается состав комиссии по осмотру учебных кабинетов (лабораторий) (далее - комиссия).

- Комиссия проводит осмотр и оценивает деятельность заведующих кабинетами (лабораториями) по показателям, указанным в **Приложении №11** к настоящему Положению.
- Решение комиссии оформляется протоколом и передается на утверждение директору колледжа, издается распорядительный акт (приказ), в котором указывается размер и срок, на который устанавливается доплата «За заведование кабинетами (лабораториями)» педагогическим работникам.

Доплата назначается один раз в год (перед началом нового учебного года) и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

При выполнении показателей доплата назначается в следующих размерах:
от 10 баллов до 15 баллов – 10% к ставке заработной платы,
от 15 баллов до 25 баллов – 12% к ставке заработной платы,
свыше 25 баллов – 15% к ставке заработной платы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников без учета других повышений или в абсолютном размере.

В колледже установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за качество выполняемых работ:

- а) надбавка за наличие квалификационной категории;
- б) надбавка за высокие результаты выполняемых работ;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- г) надбавка за классность водителям автомобиля.

2) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – персональная надбавка (далее – персональная надбавка);

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

- 4) надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг;

5) премиальные выплаты:

- а) по итогам работы за 6 месяцев, за 3 квартал, за 4 квартал;
- б) единовременное премирование:
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - премирование к профессиональным праздникам.

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

4.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на обязательные и не обязательные выплаты.

К обязательным выплатам относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, почетного звания нагрудного знака, за классность водителям, надбавка за стаж непрерывной работы.

К не обязательным выплатам относятся: надбавка за высокие результаты выполняемых работ, надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (персональная надбавка), надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг, премиальные выплаты.

4.2. 1. Установление стимулирующих выплат не обязательного характера работникам колледжа осуществляются, исходя из финансовой возможности колледжа, на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат по результатам оценки, эффективности работы различных категорий работников. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат, периодичность заседания комиссии утверждены в Положении «О комиссии по установлению стимулирующих выплат» утвержденного приказом директора и приведены в Приложении 15 к настоящему Положению.

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

Надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

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

За 3 месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке.

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

4.3. Надбавка за высокие результаты выполняемых работ устанавливается работникам колледжа, в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютной сумме: педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, специалистам с высшим непедагогическим образованием, служащим, рабочим в расчете на штатную должность в пределах средств запланированных на указанные цели и сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Выплата надбавки за высокие результаты выполняемых работ осуществляется за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год и производится ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

Надбавка за высокие результаты выполняемых работ осуществляется работникам Колледжа, занимающим штатные должности в учреждениях, в том числе и в порядке совместительства.

Порядок, показатели и критерии их оценки, условия установления надбавки «За высокие результаты выполняемых работ» приведены в **Приложении 12** к настоящему Положению.

Порядок пересмотра размера надбавки «За высокие результаты выполняемых работ» или полной ее отмены в период, на который она установлена работникам колледжа, приведены в **Приложении 16** к настоящему Положению.

4.4. Надбавка «За наличие почетного звания, нагрудного знака».

Надбавка «За наличие почетного звания, нагрудного знака» устанавливается работникам колледжа, имеющим почетное звание, нагрудный знак в соответствии с профилем выполняемой работы, приказом директора в размере 700 рублей. Выплата надбавки производится ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

4.5. Надбавка за классность водителю автомобиля:

➤ за 2 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей "В" и "Е", "С" и "Е", "D", "D" и "Е" или других возможных сочетаний категорий: "В, D", "С, D", "В, С, Е", "В, D, Е", "С, D, Е" – 10 % от установленного оклада;

➤ за 1 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей "В, С, D, Е" - 25 % от установленного оклада.

Надбавка устанавливается приказом директора колледжа и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

4.6. Персональная надбавка устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам колледжа с учетом уровня их профессиональной подготовки, в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач.

Персональная надбавка работникам Колледжа устанавливается в целях увеличения заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности и не является обязательной стимулирующей выплатой для каждого работника.

Персональная надбавка работникам колледжа устанавливается приказом директора колледжа с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации персонально в отношении конкретного работника на основании оценки эффективности деятельности работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персональной надбавки (далее - показатели), приведенных в **Приложении 8** к настоящему положению. Персональная надбавка работникам устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) 2 раза в год (по итогам полугодия). Размер персональной надбавки работникам устанавливается не более 2 окладов (должностных окладов).

Персональная надбавка заместителям директора, главному бухгалтеру, устанавливается не выше размера персональной надбавки, устанавливаемой директору колледжа приказом министерства здравоохранения Ставропольского края. Конкретный размер персональной надбавки заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается приказом директора колледжа на основании достижения [показателей](#), определенных в **Приложении 8** к настоящему Положению.

Установление персональной надбавки работникам осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

Порядок пересмотра размера персональной надбавки или полной ее отмены в период, на который она установлена работникам колледжа, приведены в **Приложении 16** к настоящему Положению.

Персональная надбавка директору колледжа устанавливается в соответствии с [Положением](#) об оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29.04.2015 N 01-05/246.

Персональная надбавка относится к расходам колледжа, предусмотренным на оплату труда, выплачивается работникам одновременно с заработной платой ежемесячно, пропорционально отработанному времени и включается в средний заработок для оплаты расходов будущих периодов, оплата которых производится из расчета среднего заработка и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

Надбавка выплачивается ежемесячно работникам колледжа, занимающим штатные должности в колледже, в том числе в порядке совместительства.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки, приведен в Приложении 9 к настоящему положению.

4.8. Надбавка «За организацию и развитие платных образовательных услуг».

Надбавка «За организацию и развитие платных образовательных услуг» устанавливается в целях повышения заинтересованности в развитии платных образовательных услуг, работникам колледжа, непосредственно участвующим в организации платных образовательных услуг и не является обязательной стимулирующей выплатой для работника.

Надбавка «За организацию и развитие платных образовательных услуг» устанавливается сроком на 1 год, на основании анализа доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг, личного трудового вклада работника в развитие и организацию платных образовательных услуг, в процентном отношении от дохода, отраженного в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Порядок становления надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» работникам колледжа, участвующим в организации платных образовательных услуг, приведен в **Приложении 17** к настоящему Положению,

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.

Выплата надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» производится ежемесячно, из расчета $1/12$ от планового годового дохода, полученного от платных образовательных услуг, отраженного в плане финансово-хозяйственной деятельности (далее – ПФХД), умноженного на установленный работнику (в %) размер надбавки за фактически отработанное время.

Учитывая поступления денежных средств от отделения дополнительного образования, в сентябре и (или) при необходимости в конце календарного года

(декабре месяце) производится корректировка годового дохода, полученного от платных образовательных услуг, т.е. вносятся соответствующие изменения в ПФХД. При необходимости, производится перерасчет надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» пропорционально отработанного времени.

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

- 1) по итогам работы за 6 месяцев, за 3 квартал, за 4 квартал;
- 2) единовременное премирование:
 - за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - премирование к профессиональным праздникам.

4.9.1. Премирование по итогам работы за 6 месяцев, за 3 квартал, за 4 квартал.

Премия по итогам работы за 6 месяцев, за 3 квартал, за 4 квартал устанавливается приказом директора колледжа с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки эффективности и результативности деятельности Колледжа.

Показатели оценки эффективности и результативности деятельности Колледжа, условия и порядок выплаты премии приведены в **Приложении 10** к настоящему Положению.

Премия работникам колледжа не начисляется по итогам работы за отчетный период в следующих случаях:

- а) наложения дисциплинарного взыскания на работника в отчетном периоде;
- б) наличие нанесения работником колледжа своей деятельностью или бездействием материального ущерба, выявленных по результатам проверок деятельности колледжа;
- в) появления работника на работе в нетрезвом состоянии или совершения прогула без уважительной причины.

4.9.2. 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 колледжа, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа 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. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ и её размере, не превышающего двух окладов (должностных окладов) принимается директором колледжа и оформляется приказом.

4.9.3. Премирование к профессиональным праздникам.

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

1. «День учителя»;
2. «День медицинского работника».

Решение о премировании к профессиональным праздникам и размере премии, не превышающего одного оклада (должностного оклада) принимается директором колледжа и оформляется приказом.

4.9.4. 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».

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

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству, и определяются трудовым договором.

5.2. Должностной оклад директора, установлен по 2 группе оплаты труда руководителей, в соответствии с положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству в размере 22324 рублей.

5.3. Должностной оклад заместителя директора по учебной работе (исполняющего функции директора в период его отсутствия и имеющий право первой подписи) составляет 20092 рублей.

Должностной оклад главного бухгалтера составляет 18975 рублей.

Должностной оклад заместителя директора по учебной – практической работе составляет 15627 рублей.

5.4. Для директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера установлен предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников колледжа:

Группа по оплате труда руководителей	Предельное соотношение заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и средней заработной платы работников			
	Директор колледжа	Заместитель директора по учебной работе (исполняющего функции директора в период его отсутствия и имеющий право первой подписи)	Главный бухгалтер	Заместитель директора по учебной – практической работе
II	4,5	3,2	3,1	3,0

Директору колледжа предельное соотношение устанавливается министерством здравоохранения Ставропольского края в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений и положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству.

5.5. Определение среднемесячной заработной платы в целях установления соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате 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».

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

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

5.7. На заместителей директора, главного бухгалтера распространяется право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с пунктами 3; 4 настоящего Положения.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. Преподавателям колледжа, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, до начала учебного года определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 1440 часов в учебном году.

6.2. С учетом установленного преподавателям объема учебной нагрузки, определяется их средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка, при этом, определяется путем деления месячного размера ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа), образуемую путем деления годовой нормы часов за ставку заработной платы (720) на 10 (количество месяцев учебного года).

6.3. Преподавателями колледжа, в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, ежемесячно выплачивается средняя месячная заработная плата, установленная с учетом объема учебной нагрузки в начале учебного года, которая не зависит:

- от объема учебной нагрузки, выполняемого в каждом месяце учебного года;
- от случаев изменения объема учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от них причинам в сторону ее снижения;
- от случаев уменьшения учебной нагрузки по основаниям, не влияющих на размер средней месячной заработной платы.

6.4. 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 в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.5. При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы.

6.7. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам зара-

ботной платы только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8. 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 выезда 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 6.7. настоящего положения.

6.9. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

6.10. 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.

6.11. Руководящие работники имеют право выполнять преподавательскую работу в учреждениях за дополнительную плату в объеме до 360 часов в год. Оплата за часы производится в том же порядке, как и преподавателям.

Заведующие отделениями, методисты, другие работники колледжа 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 возмож-

ным на этот объем найти преподавателя, директор 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 колледжа применяется при оплате:

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 (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, здравоохранения, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледже;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

преподавательской работы преподавателям за выполнение сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Для преподавателей колледжа размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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. Оплата труда работников, финансируемых за счет доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг, осуществляется в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим Положением.