

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАМЧАТСКОГО КРАЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАМЧАТСКОГО КРАЯ
"КАМЧАТСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ"



УТВЕРЖДАЮ

Директор

Л.Г. Гагиев

2016г

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Камчатского края
«Камчатский медицинский колледж»

Петропавловск-Камчатский
2016

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников ГБПОУ Камчатского края «Камчатский медицинский колледж» (далее «Учреждение») разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 21.07.2008 № 221-П «О подготовке к введению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Камчатского края» и включает в себя:

- Порядок применения окладов (должностных окладов) заработной платы работников государственных учреждений подведомственных Министерству здравоохранения Камчатского края (далее – Учреждение);
- Перечень компенсационных выплат и порядок их применения;
- Перечень стимулирующих выплат и порядок их применения;
- Особенности оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Камчатского края, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в котором конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты его труда, в том числе оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки, стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) оклады заработной платы работников учреждения, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов) заработной платы.

1.5. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера заработной платы в Камчатском крае.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

1.8. Предельная доля расходов оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения устанавливается приказом Директора.

1.9. Штатное расписание Учреждения утверждается Директором и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих.

Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и требованиям, установленным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

11. Порядок и условия труда работников учреждений.

2.1 Порядок и условия оплаты труда педагогических работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Камчатского края».

2.2 Порядок и условия оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Камчатского от 24.11.2008 № 385-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Камчатского края».

2.3 Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады) заработной платы,
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2.4. Согласно статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных

выплат.

2.5. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников Учреждения устанавливаются Директора с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ в разрезе ПКГ и квалификационных уровней ПКГ, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда по Приложению № 1.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) к заработной плате работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к ПКГ:

1) должностные оклады педагогических работников в системе образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Приложение № 1 к настоящему Положению;

2) должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ руководителей, специалистов и служащих утверждены Приложением № 2 к настоящему Положению;

3) оклады работников, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих, утверждены Приложением № 3 к настоящему Положению

2.7. По должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по решению Директора Учреждения в зависимости от сложности и объема выполняемых работ.

2.8. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, утвержден Приложением № 4 к настоящему Положению.

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах годового фонда оплаты труда, утвержденного Учреждению Министерством здравоохранения Камчатского края.

2.10. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 1V настоящего

Положения.

2.11. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.12. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.13. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг в части оплаты труда работников, предусматриваемый Учреждению, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг.

2.14. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств Краевого бюджета.

2.15. При этом в первую очередь, должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника, доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда Директора Учреждения определяется трудовым договором, заключенным с Министерством здравоохранения Камчатского края.

Должностной оклад Директора Учреждения определяется Министерством здравоохранения Камчатского края.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы Директора и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Камчатского края в кратности от 1 до 6 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им Учреждения.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.2. С учетом условий труда Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.3. Премирование Директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, утвержденными приказом Министерства здравоохранения Камчатского края, в пределах фонда

оплаты труда, установленного Учреждению Министерством здравоохранения Камчатского края на соответствующий финансовый год.

3.4. Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению Министерством здравоохранения Камчатского края на соответствующий финансовый год.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1 Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты работникам, связанные со спецификой деятельности Учреждения;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Размеры, порядок и условия выплат, указанных в части 4.1 настоящего раздела, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты компенсационного характера (доплаты и повышения) устанавливаются всем работникам Учреждения при наличии оснований для их выплат.

4.4. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе, если он будет установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 1 января 2014 года и до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда,

указанная выплата изменяется или отменяется.

4.5. Повышение оплаты 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, повышение оплаты труда не производится.

4.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3) выплаты за работу в ночное время производится работникам Учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов часового оклада (должностного оклада) за час работы работника. Количество рабочих смен и графики сменности в вечернее, ночное время устанавливаются директором с учетом конкретных условий;

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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения 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;

6) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается директором учреждения.

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

1) районные коэффициенты;

2) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностям. Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРОВАНИЯ ХАРАКТЕРА.

5.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу;
- 3) премиальные выплаты;
- 4) повышающий коэффициент за интенсивность и качество работы;
- 5) стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы;
- 6) иные выплаты при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.2. Решение о введении соответствующих видов выплат стимулирующего характера принимается директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда, установленного Министерством здравоохранения Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края на соответствующий финансовый год.

Размер выплат стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Применение выплат стимулирующего характера, предусмотренных частью 5.1 настоящего раздела, не образуют оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением компенсационных выплат за работу в районах с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка).

5.3 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается Директором, персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

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

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) педагогического персонала – 3, остальных работников - 2,0.

5.4. Размер надбавки к окладу (должностному окладу) **за выслугу лет** работникам Учреждения (кроме руководителя, заместителей и главного бухгалтера, педагогических работников, преподавателей) устанавливается при выслуге лет от 3 лет – **10 процентов**.

5.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу педагогических работников и преподавателей за интенсивность и качество работ устанавливается за выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы.

Предельный размер повышающий коэффициент к должностному окладу **за интенсивность и качество работ – 0,5**.

5.5. При установлении премиальных выплат работникам Учреждения директор обеспечивает:

1) наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом;

2) применение демократических процедур при оценке эффективности работ различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.6. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников устанавливаются **стимулирующие надбавки к окладу** (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы **до 100%**.

5.7. Премиальные выплаты могут производиться:

1) по итогам работы за период: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

2) единовременно за выполнение особо важных и срочных работ;

5.8. При премировании по итогам работы учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания.

5.9. При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

1) качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

2) подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Премирование осуществляется согласно условиям Положения о стимулировании труда работников Учреждения (Приложение 2) по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств, поступивших от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

➤ заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

➤ руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

➤ остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.10. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.11. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим ученые степени доктора наук, ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края.

5.12. Молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам).

Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном или высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются приказом директора Учреждения.

Надбавки устанавливаются в следующих размерах: в первый и второй год работы в размере 50 процентов, в третий год работы – 40 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках (штатных расписаниях) и финансируются за счет ассигнований, выделяемых из краевого бюджета на оплату труда работников Учреждения.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

6.1. Установление объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников:

1) объем учебной нагрузки преподавателей Учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Право распределения учебной нагрузки с учетом мнения выборного (представительного) органа предоставлено Директору, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

2) предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении Директором, определяется учредителем

Учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей), - самим учреждением.

3) предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного (представительного) органа и при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4) учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

5) преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

6) преподавателям учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

7) продолжительность рабочего времени руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Должностные оклады руководителю физвоспитания, выплачивается с учетом ведения им преподавательской работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

6.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на 01 сентября.

6.4. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей Учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа).

6.5. 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.

6.6. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом его квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

6.7. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.8. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

6.9. 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 годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух 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.

6.10. 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 отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), 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. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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.

6.11. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) 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.

6.12. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, производиться не должны.

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

6.14. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

6.15. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников Учреждения, исходя из которых исчисляется заработная плата педагогических работников Учреждения, определяется путем применения повышающих коэффициентов к основному окладу (основному должностному окладу, основной ставке заработной платы) указанных в Приложении 3:

1) Коэффициент уровня образования применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника Учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего уровня образования.

2) Коэффициент стажа педагогической работы применяется при определении должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника Учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы.

3) Коэффициент квалификации применяется при определении окладов (должностных окладов) педагогического работника Учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории.

4) Коэффициент специфики.

5) Стаж работы в должности методиста, старшего методиста.

6.16. С 1 сентября 2013 года в оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

Увеличение педагогического оклада (должностного оклада) производится административно-управленческому персоналу только в случае осуществления педагогической деятельности, с учетом установленной нагрузки.

6.17. Применение повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам заработной платы) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (основным ставкам заработной платы) - трудовая книжка, документы, подтверждающие окончание соответствующего учебного заведения, присвоение квалификационной категории, и другие.

6.18. Изменение повышающих коэффициентов к должностным окладам при изменении у педагогических работников оснований для их установления осуществляется:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в Учреждение соответствующего документа;

б) при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

в) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при изменении замещаемой должности педагогического работника Учреждения - со дня назначения на соответствующую должность.

6.19. При наступлении у педагогического работника Учреждения права на изменение повышающего коэффициента к основному должностному окладу в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента к основному должностному окладу осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.20. Размеры повышающих коэффициентов к основным должностным окладам устанавливаются для каждого работника приказом директора Учреждения.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников при почасовой оплате труда

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников Учреждения, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение;

3) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

7.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника

учреждения, определенной в соответствии с пунктами 6.4-6.5 части 6, установленного по занимаемой должности.

7.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника Учреждения, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.4. Директор Учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением ставок почасовой оплаты труда.

7.5. К высококвалифицированным относятся специалисты, имеющие ученую степень, либо высшую квалификационную категорию, либо стаж работы по специальности, соответствующей профилю предмета, преподаваемого на условиях привлечения или в режиме углубленного изучения предмета, не менее 10 лет.

7.6. Высококвалифицированным специалистам устанавливаются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,125;

для доцента, кандидата наук - 0,08;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,05;

7.7 Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера оклада (должностного оклада) преподавателя и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

1) ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

2) ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

3) в ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

5. Порядок определения уровня образования педагогических работников учреждений

1) уровень образования педагогических работников Учреждения определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании без предъявления специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением педагога-психолога, к которым предъявляются специальные требования к профилю полученной специальности по образованию.

2) педагогические работники Учреждения считаются имеющими высшее профессиональное образование при наличии диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании, в том числе диплома государственного

образца «бакалавр», «специалист», «магистр».

3) педагогические работники Учреждения считаются имеющими среднее профессиональное образование при наличии диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании, а также окончившие три полных курса образовательного учреждения высшего профессионального образования и приравненных к нему учебных заведений.

6. Порядок определения стажа педагогической работы педагогических работников учреждений

Стаж педагогической работы педагогических работников определяется Директором.

Отдельные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) определяются Директором по согласованию с выборным органом.

1) основным документом для определения стажа педагогической работы педагогического работника Учреждения является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали педагогического работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших педагогического работника по совместной работе в одной системе.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно нижеприведенному Перечню организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж педагогических работников учреждений (далее - педагогическая деятельность).

3) педагогическим работникам учреждений в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по

призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки без условий и ограничений).

4) педагогическим работникам учреждений в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени (работы) при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности;

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников учреждений помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

а) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

б) учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

в) педагогам-психологам;

г) методистам;

5) Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному и вспомогательному персоналу

1. Основной (педагогический) персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие образовательную услугу. К ним относятся:

Должности педагогических работников

Воспитатель;
 Методист;
 Педагог-психолог;
 Преподаватель;
 Руководитель физического воспитания;
 Социальный педагог;
 Старший методист

Примечания:

2. Вспомогательный (учебно-вспомогательный и обслуживающий) персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания образовательной услуги, включая обслуживание зданий и оборудования.

12. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для определения предельной доли расходов оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения

Воспитатель;
 Методист;
 Педагог-психолог;
 Преподаватель;
 Руководитель физического воспитания;
 Социальный педагог;
 Старший методист.

13. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

➤ За счет фонда оплаты труда Учреждение может производить выплаты социального характера в форме материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размеров принимает Директор на основании письменного заявления работника.

➤ В случае перерасхода фонда оплаты труда, задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда Директор несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» 07. 2016 г. Настоящее Положение действует вплоть до его изменения, либо отмены.

1.2. Настоящее Положение рассмотрено и утверждено на Собрании трудового коллектива Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Камчатского края «Камчатский медицинский колледж», протокол №_1__ от «_10» марта 2016 г.

**Размеры окладов, устанавливаемые работникам в соответствии с
Постановлением Правительства Камчатского от 24.11.2008 № 385-П «Об
утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников
государственных учреждений, подведомственных министерству
здравоохранения Камчатского края»**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационные уровни	Размеры должностных окладов, (рублей)
1	2
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" 3 квалификационный уровень <i>Медицинская сестра</i>	8 453
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня" 1 квалификационный уровень <i>архивариус; делопроизводитель</i>	4 815
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" 1 квалификационный уровень: <i>специалист по кадрам; бухгалтер; инженер-электроник (электроник); экономист; юрист-консультант</i>	9 095
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" 3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	9 630
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" 1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 и 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <i>гардеробщик; вахтер, уборщик служебных помещений; архивариус</i> ; наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <i>рабочий по обслуживанию и ремонту зданий; электрик</i>	4 815

**Размеры окладов, устанавливаемые работникам в соответствии с
Постановлением Правительства Камчатского края от 22 апреля 2013 № 161-П
«Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников
краевых государственных учреждений, подведомственных министерству
образования и науки Камчатского края»**

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала 1 уровня <i>секретарь учебной части</i>	4 402
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала 2 уровня <i>диспетчер образовательного учреждения</i>	3 740
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 2 квалификационный уровень <i>социальный педагог</i>	5 107
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 3 квалификационный уровень <i>воспитатель, методист, педагог-психолог</i>	5 609
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационный уровень <i>преподаватель, руководитель физического воспитания, старший методист</i>	6 110
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 2 квалификационный уровень <i>заведующий отделением, заведующий библиотекой, заведующий общежитием</i>	8 639
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 3 квалификационный уровень <i>заведующий филиалом</i>	9 043

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 1 квалификационный уровень <i>лаборант</i>	4 149
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 2 квалификационный уровень <i>старший лаборант</i>	4 848

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" 1 квалификационный уровень <i>водитель</i>	4 152
---	-------

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Специалист: <i>библиотекарь</i>	4 638
Специалист: <i>библиограф</i>	6 423

В соответствии с общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением

Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 N 367:

Служащий <i>Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям</i>	6 423
Служащий <i>дежурный по общежитию</i>	3 483

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании труда работников Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Камчатского края
«Камчатский медицинский колледж»

Петропавловск-Камчатский
2016

1. Настоящее Положение о стимулировании труда работников Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Камчатского края «Камчатский медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Камчатского края от 22.04.2013 № 161-П «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края» положения о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Камчатского края «Камчатский медицинский колледж» и с целью материального стимулирования работников в повышении качественных показателей и в конечном результате деятельности, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, в соблюдении трудовой дисциплины.

2. Стимулирование труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, установленного Учреждению.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3. Материальное стимулирование труда работников осуществляется следующими способами:

установление повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

установление стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за высокие результаты работы;

премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4. Работникам ГБПОУ КК "КМедК" могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу педагогических работников и преподавателей за интенсивность и качество работ;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором, в пределах установленного фонда оплаты труда ГБПОУ КК "КМедК" на текущий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему

коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением компенсационных выплат за работу в районах с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка).

4.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором ГБПОУ КК "КМедК" персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) для педагогических работников и преподавателей – **3,0**; для остальных работников – **2,0**.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от трудового стажа в ГБПОУ КК "КМедК".

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - при выслуге лет от 3 лет – **0,1**.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам и преподавателям, для которых при расчете должностного оклада (ставки заработной платы) применяется повышающий коэффициент стажа педагогической работы.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен педагогическим работникам и преподавателям за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Предельный размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ – **0,5**.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы до **100%**.

4.4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы начисляется по итогам деятельности Учреждения за отчетный период, на основании выполнения целевых показателей установленных работнику трудовым договором. Оценку эффективности работы каждого конкретного работника осуществляет Комиссия по оценке результативности и качество работы утвержденная приказом Директора по представлению:

- заместителей директора, заведующих, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора;

- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора (заведующих);

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

4.4.2. Для рассмотрения вопросов оценки эффективности работы работников, Комиссия проводит заседание - 25 числа текущего месяца, при попадании его на выходной день, заседание переносится на первый рабочий день после выходных.

4.4.3. Решение Комиссии оформляется протоколом. На основании решения Комиссии в течение 2 рабочих дней со дня ее заседания издается приказ Директора.

4.4.4. Размер Повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы устанавливается с учетом выполнения целевых показателей.

4.4.5. Целевые показатели оцениваются в баллах от максимального размера, установленного в трудовом договоре. В случае отсутствия сведений или предоставления сведений несоответствующих действительности, такие целевые показатели оцениваются в 0 баллов.

4.4.6. По итогам работы Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы за отработанный период не начисляется в следующих случаях:

а) наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

4.4.7. Если период, за который начисляется Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за высокие результаты работы, отработан не полностью, он рассчитывается пропорционально отработанному времени.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие премиальные выплаты:

1) по итогам работы за период за месяц, за квартал, за полугодие, за 9 месяцев, за год;

2) единовременно, и за выполнение особо важных и срочных работ.

5.1. Премирование осуществляется в пределах субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг директором ГБПОУ КК "КМедК" с учетом выполнения количественных и качественных показателей государственного задания, целей и задач работы Учреждения по представлению:

- заместителей директора, заведующих, главного бухгалтера, специалистов и

иных работников, подчиненных директору непосредственно, по представлению директора;

- руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей директора (заведующих);

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

5.2. Для директора выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования устанавливаются Министерством здравоохранения Камчатского края в пределах средств на оплату труда, утвержденных законом Камчатского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год, с учетом его результатов деятельности и в соответствии с показателями эффективности работы образовательного учреждения.

5.3. При стимулировании труда работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4. Премии выплачиваются работнику, отработавшему полный период за который выплачивается премия, с учетом фактически отработанного времени в премируемом периоде и личного вклада по обеспечению задач и функций, возложенных на учреждение, а также исполнения должностной инструкции.

Установление размеров премий осуществляется по критериям оценки деятельности работников согласно приложению к настоящему Положению.

Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам Учреждения либо отдельным работникам. Уволенным сотрудникам премия не выплачивается.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.5. Премия за образцовое качество выполняемых работ – выплачивается работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью «Золотая Звезда», знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных

нормативными правовыми актами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.6. Работники учреждения могут быть не представлены к премированию при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов. Основанием для принятия данного решения является приказ директора о применении дисциплинарного взыскания. Не представленные к премированию производятся за тот расчетный период, в котором работник допустил нарушение правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов.

6. Доплаты и надбавки из надтарифной части заработной платы производятся за выполнение следующих видов работы, не входящей в прямые должностные обязанности преподавателя:

6.1. Проверка письменных работ:

192,31 рублей за проверку письменных работ по русскому языку в группах с наполняемостью 25 и более человек. При изменении наполняемости размер доплаты изменяется пропорционально численности обучающихся студентов и рассчитывается по следующей формуле:

$D_{\text{рус.}} = 192,31 \text{ руб.}$ при наполняемости 25 человек;

$$D_{\text{рус.}} = \frac{192,31 \text{ руб.} \times Ч_{\text{уч}}}{25} \text{ при изменении наполняемости в группе}$$

где

$D_{\text{рус.}}$ – размер доплаты за проверку письменных работ по русскому языку.

192,31 рублей за проверку письменных работ по математике в группах с наполняемостью 25 и более человек. При изменении наполняемости размер доплаты изменяется пропорционально численности обучающихся студентов и рассчитывается по следующей формуле:

$D_{\text{мат.}} = 192,31 \text{ руб.}$ при наполняемости 25 человек;

$$D_{\text{мат.}} = \frac{192,31 \text{ руб.} \times Ч_{\text{уч}}}{25} \text{ при изменении наполняемости в группе}$$

где

$D_{\text{мат.}}$ – размер доплаты за проверку письменных работ по математике.

153,85 рублей за проверку письменных работ по иностранному языку (английский, латинский) в группах с наполняемостью 25 и более человек. При изменении наполняемости размер доплаты изменяется пропорционально

численности обучающихся студентов и рассчитывается по следующей формуле:

$D_{ин.яз.} = 153,85$ руб. при наполняемости 25 человек;

$$D_{ин.яз} = \frac{153,85 \text{ руб.} \times Ч_{уч}}{25} \text{ при изменении наполняемости в группе}$$

$D_{ин.яз.}$ – размер доплаты за проверку письменных работ по иностранному языку (английский, латинский).

6.2. Кураторство 1800 рублей с наполняемостью 25 человек. В группах с большей или меньшей наполняемостью доплаты производятся пропорционально численности обучающихся и рассчитываются по формуле:

D_k - 1800 рублей при наполняемости 25 человек

$$D_k = \frac{1800 \text{ руб.} \times Ч_{уч}}{5} \text{ при изменении наполняемости в группе}$$

Дифференциация размера доплат в зависимости от численности студентов в группе стимулирует работу преподавателя по сохранению контингента обучающихся и повышению наполняемости группы.

6.3. Заведование учебными кабинетами – фиксированная сумма в рублях, дифференцированная от стоимости оборудования в кабинете, за которое несет материальную ответственность заведующий кабинетом:

до 100,0 тыс. рублей - 400 руб.;

от 100,0 тыс. рублей до 200,0 тыс. рублей – 550 рублей, и т. д.

6.4. Руководство методическими (комиссиями) объединениями – от 1500 рублей в зависимости от численности членов методического объединения.

1500 рублей при численности членов методического объединения 5 человек

$$D_p = \frac{1500 \text{ руб.} \times Ч_{чл}}{5} \text{ При изменении численности членов методического кабинета}$$

7. В целях исполнения статьи 133 Трудового кодекса РФ работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до величины прожиточного минимума

трудоспособного населения Камчатского края.

8. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь (на основании заявления работника и приказа директора).

Настоящее Положение рассмотрено и принято на Собрании трудового коллектива Колледжа, оформлено протоколом № 01 от «10» марта 2016г.

**Размеры
повышающих коэффициентов к основным окладам (основным должностным
окладам, основным ставкам заработной платы) работников Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения Камчатского края
«Камчатский медицинский колледж»**

N п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящи х работников	для педагогич еских работнико в
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы (за исключением стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)*	Наличие стажа педагогической работы:		
		более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
от 0 до 2 лет	-	1,00		
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста, заведующего методическим кабинетом, старшего методиста	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)		
		более 6 лет	-	1,3
		от 3 до 6 лет	-	1,2
		до 3 лет	-	1,0
5.	Коэффициент специфики работы**	Тип 3	1,15	1,15