СОГЛАСОВАНО:
Советом Учреждения
ГБПОУ
«Миасский медицинский колледж»
Протокол № 2
«16» 05 2016г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом директора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Миасский медицинский колледж»
от «27» 05 2016 г. № 136-ос
Директор _____ / В.Л. Шульц

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Миасский медицинский колледж»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", Постановлением Правительства Челябинской области от 29.11.2010г. № 280-П "О Положении об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя" другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее именуются - ОГУ), соблюдения законодательства в области оплаты труда и защиты трудовых прав работников в условиях внедрения новых систем оплаты труда.

2. Положение включает:

порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее именуются - ПКГ);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей ОГУ и их заместителей, главного бухгалтера.

3. Целями применения Положения являются:

повышение качества обучения за счет усиления мотивации работников образования;

улучшение показателей успеваемости и посещаемости студентов;

повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;

улучшение уровня материальной обеспеченности работников и обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

4. Системы оплаты труда работников устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. N 149н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 июля 2008 г. N 350н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственного материального резерва", согласно приложению к настоящему Положению.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической и (или) преподавательской (учебной) работы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной..." – вступает в силу с 01.09.2025г.) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

По должностям работников ОГУ, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда согласно приложению 1, 2 к настоящему Положению

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. При начислении заработной платы работникам необходимо учитывать требования федерального законодательства, устанавливающие минимальный размер оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами должна быть предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда за счет средств соответствующих бюджетов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

Размет ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

8. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат производится на оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

9. Оклады (должностные оклады) устанавливаются в рублях.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

11. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

12. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из установленных работнику условий оплаты труда в соответствии с данным локальным нормативным актом.

13. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В конце учебного года заместитель директора по УВР составляет на всех педагогических работников справки выдачи педагогических часов и если часы преподавателем выданы, то они оплачиваются дополнительно, согласно данной справки и приказа директора. (Приложение 6)

14. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ГБПОУ «Миасский медицинский колледж» производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании Постановления Правительства Челябинской области от 29.11.2010г. № 280-П "О Положении об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, а также бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство здравоохранения Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя" и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

15. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

16. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором при выполнении дополнительной работы, связанной с заведованием кабинетами (лабораториями), руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

3) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

17. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (по должностям: уборщик служебных помещений, дворник, водитель автомобиля, штукатур).

18. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте первом пункта 16 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

19. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелыми условиями труда устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее четырех процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета колледжа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором. (Приложение 3)

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором при выполнении дополнительной работы, заведованием кабинетами лабораториями), руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации:

1) доплаты за совмещение профессий (должностей);

2) доплаты за расширение зон обслуживания;

3) доплаты за увеличение объема работы;
4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
5) доплаты за работу в ночное время;
6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
7) повышенной оплаты сверхурочной работы;
8) выплаты за выполнение дополнительной работы заведованием кабинетами (лабораториями), руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы.

21. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

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

23. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

24. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения Совета колледжа, трудовым договором.

25. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство):
- в размере 5000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более;
- в размере 10000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования за счет средств областного бюджета (далее именуются - учебные группы).

При условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) выплачивается из областного бюджета за счет средств, поступивших из федерального бюджета.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) выплачивается дополнительно к иным выплатам при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством (кураторством).

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам образовательных организаций, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования за счет приносящей доход деятельности (внебюджетной) (далее именуются - учебные группы). Выплаты производятся за счет внебюджета.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными из областного бюджета за счет средств, поступивших из федерального бюджета (далее именуются - выплаты советникам директоров) в размере 5000 рублей в месяц.

26. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются настоящим Положением.

Размер повышения составляет:

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

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

27.Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются настоящим Положением. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников либо в абсолютных размерах, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам ОГУ в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением (Приложение 4), соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа и максимальными размерами для конкретного работника колледжа.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

31. К выплатам стимулирующего характера относятся;

1) выплаты за выслугу лет;

2) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) надбавка молодым специалистам;

5) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

6) премиальные выплаты по итогам работы;

7) выплаты, учитывающие особенности деятельности и отдельных категорий работников.

32. Выплаты за выслугу лет (непрерывный стаж работы) в ГБПОУ «Миасский медицинский колледж» устанавливаются данным Положением работникам в виде надбавки в процентах от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в колледже в пределах фонда оплаты труда:

1) преподавателям и сотрудникам колледжа:

От 1 года до 3 лет включительно 5 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

от 3 до 5 лет - в размере не более 10 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет и дольше - не более 15 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

2) за выслугу лет работникам библиотеки на основании Закона Челябинской области от 30.11.2004г. № 324-ЗО:

- при стаже работы от 1 года до 10 лет	20%
- при стаже работы от 10 лет и выше	30%

33. Выплата за высокие результаты работы устанавливаются работникам колледжа в абсолютном размере:

- награждение работника колледжа государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой Министерства здравоохранения Российской Федерации;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа коллежа среди населения.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере в соответствии с показателями оценки эффективности и результативности деятельности сотрудника. (показатели выплат приведены в приложении 4).

35. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее медицинское образование, высшее медицинское образование или высшее педагогическое образование, впервые трудоустроенный в колледж по данной специальности.

Надбавка молодым специалистам колледжа выплачивается в течение трех лет с даты заключения с молодым специалистом трудового договора в порядке и размере, определенных положением об оплате труда колледжа.

Надбавка молодым специалистам колледжа устанавливается в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

35-1. Выплата за наставничество устанавливается работнику за выполнение на основании его письменного согласия по поручению руководителя колледжа работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другими работниками профессии (специальности) на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, в порядке и размере, определенных положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда.

36. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам колледжа в соответствии с показателями и критериями оценки качества выполняемых работ, установленных локальным нормативным актом колледжа, в абсолютном размере.

37. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работнику колледжа к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующем размере:

до 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень кандидата наук;

до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за ученую степень доктора наук, за почетное звание "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель Российской Федерации".

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по каждому из перечисленных оснований. При наличии у работника одного и более почетных званий выплата производится по одному из них.

38. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за определенный период (квартал, год) на основании данного Положения и Положения о премировании работников, утверждаемого руководителем колледжа.

Премирование осуществляется по решению руководителя колледжа в пределах средств на оплату труда работников колледжа:

руководителей структурных подразделений, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

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

39. При премировании учитываются:

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 квартала в выполнении важных работ, мероприятий;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди других образовательных учреждений;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

40. Премия выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставку заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы не может превышать 200% от должностного оклада.

41. Выплаты, учитывающие особенности деятельности колледжа и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) надбавки за квалификационную категорию.

Размер надбавки за квалификационную категорию определяется в процентном отношении к окладу (с учетом объема педагогической нагрузки утвержденной на соответствующий учебный год) работника и составляет от 10 до 15 процентов.

Надбавка за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат;

2) выплаты ко Дню учителя, которая производится к профессиональному празднику День учителя работника образовательной организации в абсолютном размере.

Размер выплаты ко Дню учителя определяется с учетом экономии фонда оплаты труда колледжа и устанавливается данным Положением.

42. Выплаты стимулирующего характера (в том числе премии) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставку заработной платы) работника. Максимальным размер указанных выплат не может превышать 200 %.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя колледжа с учетом мнения представительного органа в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При установлении выплат стимулирующего характера предусматриваются показатели и критерии эффективности деятельности работников, направленные на достижение конкретных результатов их труда.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

43. Размер должностного оклада руководителя колледжа определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости ОГУ и устанавливается Министерством здравоохранения Челябинской области.

Условия оплаты труда руководителя колледжа устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей ОГУ, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ОГУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством здравоохранения Челябинской области в кратности от 1 до 6.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей ОГУ, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников ОГУ в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц 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»

При установлении условий оплаты труда руководителю ОГУ Министерство здравоохранения Челябинской области исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем третьим настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности ОГУ и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере

Показатели оценки сложности руководства колледжа устанавливаются Министерством здравоохранения Челябинской области.

44. Выплаты компенсационного характера для руководителя колледжа, их заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентах от должностных окладов или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, а так же разделом III Положения 280-п от 29.11.2010г.

45. Министерство здравоохранения Челябинской области устанавливает руководителям ОГУ выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности ОГУ и работы их руководителей, утверждаемых Министерством здравоохранения Челябинской области, за соответствующий период.

46. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям колледжа.

Премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа осуществляется по решению руководителя колледжа в пределах средств на оплату труда работников учреждений.

Размер оплаты труда заместителям руководителя и главного бухгалтера колледжа согласовывает Министерство здравоохранения Челябинской области.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

47. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке областным бюджетным учреждениям из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

48. Из фонда оплаты труда работникам колледжа оказывается материальная помощь к отпуску в размере должностного оклада. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель колледжа на основании письменного заявления работника.

49. Решение об оказании материальной помощи руководителю колледжа на основании его письменного заявления принимает Министерство здравоохранения Челябинской области.

50.Формирование штатных расписаний колледжа осуществляется с учетом номенклатуры должностей педагогических работников, утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 «об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Штатное расписание утверждается руководителем колледжа и согласовывается Министром здравоохранения Челябинской области.

51. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа не может превышать 40 процентов.

Основной персонал - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения, и их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности учреждения.

Административно-управленческий персонал - работники учреждения, занятые организацией оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции.

52. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

53. Настоящее Положение вводится в действие с 1 июля 2025 г.

Приложение 1
к Положению
о материальном стимулировании работников
ГБПОУ «Миасский медицинский колледж»

II. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	12197
2 квалификационный уровень	12775

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	13063
2 квалификационный уровень	14515
3 квалификационный уровень	15967
4 квалификационный уровень	17417
5 квалификационный уровень	18580

3. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	18932
2 квалификационный уровень	20062
3 квалификационный уровень	21760
4 квалификационный уровень	24869
5 квалификационный уровень	25998

4. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	26256

2 квалификационный уровень	26681
3 квалификационный уровень	27893

III. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	11613
2 квалификационный уровень	12194

2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	13063
2 квалификационный уровень	13791
3 квалификационный уровень	14515
4 квалификационный уровень	15241

IV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
	13523

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	14124
2 квалификационный уровень	16544

3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад),

	рублей
1 квалификационный уровень	17716
2 квалификационный уровень	19803
3 квалификационный уровень	21565
4 квалификационный уровень	23096

4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
1 квалификационный уровень	20495
2 квалификационный уровень	23775
3 квалификационный уровень	36060

VII. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Оклад (должностной оклад), рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	13063
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	13648

Приложение 2
к Положению
о материальном стимулировании работников
ГБПОУ «Миасский медицинский колледж»

Размеры
должностных окладов по должностям специалист по закупкам, старший специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, работник контрактной службы, руководитель контрактной службы, контрактный управляющий

Уровень квалификации	Должностной оклад (рублей)
5 уровень квалификации	18932
6 уровень квалификации	21760
7 уровень квалификации	26256

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 г. N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

Размеры должностных окладов
по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы должностей, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда

Наименование должности	Оклад (должностной оклад), рублей
Специалист по охране труда	19803
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	23096

Приложение 3
к Положению
о материальном стимулировании работников
ГБПОУ «Миасский медицинский колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА УСТАНАВЛИВАЕМЫХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ, СПЕЦИАЛИСТАМ, СЛУЖАЩИМ, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ ПЕРСОНАЛУ, ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ, РАБОЧИМ ГБПОУ «МИАССКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Размер выплат компенсационного характера
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;	4 %
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);	15 %
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
	1) доплата за работу в ночное время	20 % (п.24 настоящего Положения)
	2) доплата за расширение зон обслуживания	до 100 %
	3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 100%
	4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни	п.26 настоящего Положения
	5) оплата сверхурочной работы	п.27 настоящего Положения
	6) доплата за совмещение профессий	до 100 %
4.	Выплаты, за дополнительную работу педагогическим работникам:	
	- за выполнение функции классного руководителя (кураторство)	Зависит от количества человек в группе: До 20 человек – 500 рублей От 20 человек до 24 человек -700 рублей От 25 человек и выше – 1000 рублей
	- за руководство цикловыми методическими комиссиями: - общих образовательных дисциплин, гуманитарных и социальных дисциплин, естественно-математических дисциплин; - общих профессиональных дисциплин; - междисциплинарный курс;	 – 500 рублей – 700 рублей – 1000 рублей
	- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, относящимися к цикловым методическими комиссиями: - общих образовательных дисциплин, гуманитарных и социальных дисциплин, естественно-математических дисциплин, общих профессиональных дисциплин; - междисциплинарный курс;	 – 700 рублей – 1000 рублей
	- за ведение кружковой работы	Зависит от количества человек в кружке или секции: От 10 человек до15 человек – 500 рублей. От 15 человек до 24 человек – 700 рублей От 25 человек и выше – 1000 рублей
	3) за воинский учет	25%
	4)выплата лечебного пособия работникам библиотек	ежегодно в размере одного должностного оклада
5	Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство)	- в размере 5000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения 100 тыс. человек и более; - в размере 10000 рублей в месяц в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек.

6	Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	в размере 5000 рублей в месяц

Приложение 4
к Положению
о материальном стимулировании работников
ГБПОУ «Миасский медицинский колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАБОТНИКАМ ГБПОУ «МИАССКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

N п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты за высокие результаты работы	
	1) за награждение работника колледжа государственной наградой Российской Федерации, ведомственной наградой Министерства здравоохранения Российской Федерации;	до 20000 рублей
	2) за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа коллежа среди населения.	до 20000 рублей
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: - за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства колледжа; - за качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства колледжа; - за сложность и напряженность работы; - за высокий профессионализм и качество выполняемой работы; - за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ; - за обеспечение безопасных перевозок, отсутствие ДТП; - за высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - за качественную подготовку и проведение мероприятий в колледже; - за особые заслуги работника в области образования, науки, культуры, здравоохранения, физкультуры и спорта; - за особые заслуги работника перед колледжем; - за внедрение новых программ, положений, подготовку экономических расчетов; - за высокий уровень исполнительской дисциплины; - за создание безопасных условий (отсутствие студенческого и производственного травматизма по вине колледжа, скрытого травматизма студентов и работников); - за качественную и оперативную подготовку объектов к зимнему сезону; - за качественное выполнение работ сверх основных должностных обязанностей, эффективную деятельность, организацию и значительную роль в массовых мероприятиях колледжа.	в соответствии с показателями оценки эффективности и результативности деятельности сотрудника, но не более 20000 рублей
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания	
	1) за наличие ученой степени доктора наук, ученого звания профессора, почетного звания «Заслуженный работник здравоохранения РФ», «Народный врач», «Заслуженный врач», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%

	2)за ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента	5 %
4.	Выплаты за выслугу лет	
	1) за выслугу лет (непрерывный стаж работы) в ГБПОУ «Миасский медицинский колледж»:	
	- от 1 до 3 лет	5%
	- от 3 до 5 лет	10%
	- от 5 и выше	15%
	2) за выслугу лет работникам библиотеки	
	- при стаже работы от 1 года до 10 лет	20%
	- при стаже работы от 10 лет и выше	30%
5.	Премиальные выплаты по итогам работы	
	1)по итогам работы (за квартал, полугодие, за 9 месяцев, год)	максимальный размер до 200 %
6.	Надбавка молодым специалистам	
	1) ежемесячная надбавка	15%
7.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников	
	1) за квалификационную категорию	
	- за высшую квалификационную категорию	15%
	- за первую квалификационную категорию	10%
	- за вторую квалификационную категорию	5%
	5)Выплата к дню учителя	максимальный размер до 45000 рублей
8.	Выплата за наставничество	20%

Приложение 5
к положению
о материальном стимулировании работников ГБПОУ
"Миасский медицинский колледж"

Организация: ГБПОУ "Миасский медицинский колледж"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА

ФИО (Таб. №)

Организация: ГБПОУ "Миасский медицинский колледж"

К выплате:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						**Удержано:**		
						НДФЛ		
						Выплачено:		
(Внутреннее совместительство)								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход: