УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБПОУ «ЧБМК»
от «14» 02 2022г.№ 04-03/30

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЧЕЧЕНСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Редакция 03 Введена в действие
решением Совета руководящего состава
от «14» 02 2022г.№ 1

1. Общие положения

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

-Трудовым Кодексом РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

-Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 №184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики»; (с изменениями от 07.08.2018г., №167, от 04.02.2020г., № 26, от 16 октября 2020г №298); Письмо Минобрнауки ЧР от 13.09.2021 № 1251/07-06.

-Постановлением Правительства Чеченской Республики от 29.12.2015 №252 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Чеченской Республики»;

-Постановлением Правительства ЧР №314 от 28.12.2017г. "Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Чеченской Республики";

-Распоряжение Правительства ЧР №342-р от 21.10.2019г "Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Чеченской Республики»;

-Постановление Правительства ЧР №21 от 04.02.2020г "Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Чеченской Республики»;

-Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822, "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях";

-Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

- Уставом ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский колледж».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский колледж» (далее – Колледж).

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, работников Колледжа, за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

- ***заработная плата*** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- ***средняя заработная плата.*** Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих расчетному периоду.

- ***минимальный оклад*** - минимальная ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- ***минимальный размер оплаты труда*** - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ при нормальных условиях труда. В состав минимального размера заработной платы не включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

- ***стимулирующие выплаты*** – доплаты и надбавки, направленные на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительности работы в Колледже. Стимулирующие доплаты и надбавки персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, деятельность которых отвечает определенным критериям:

-***премии*** - выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.
- ***коллективный договор*** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в коллективе Колледжа. Коллективный договор заключается между коллективом в лице представителей работников Колледжа и директором Колледжа.
- ***штатные работники*** – работники, работающие в Колледже на постоянной основе по трудовому договору.
- ***работники-совместители*** – работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности Колледжа в соответствии с его уставными задачами.
- ***внутреннее совмещение работ*** – выполнение дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

1.6. Размер, порядок и условия оплаты труда работников организаций устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Индексация заработной платы работников Колледжа осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Чеченской Республики.

1.8. При проведении индексации заработной платы работников Колледжа путем индексации (увеличения) должностных окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1.Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя: минимальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам, согласно Приложениям №№1,2,3,4,5,6,7 к настоящему Положению.

-повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

2.2.Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. №822
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007г. №818
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников – Совета руководящего состава колледжа.

2.3.Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4.Колледж, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры минимальных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами (Постановление Правительства ЧР №184 от 07.10.2014г.).

2.5.Минимальные оклады работников устанавливаются руководителем Колледжа по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.6.Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7.Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);

персональный повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладу за награду устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин

2.8.Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.9.Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается директором Колледжа в отношении конкретного работника.

2.10.Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются приказом директора Колледжа, при приеме на работу в размере до 1, а в последующем с увеличением до 2 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников на соответствующий финансовый год.

2.11.При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок определения оплаты труда педагогических работников.

3.1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, согласно Приложению №1 к настоящему положению.

3.2. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за награду;
- персональный повышающий коэффициент.

3.2.1. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

3.2.2. Педагогическим работникам, имеющим награды, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

имеющим почетное звание «Заслуженный», «Почетный» - 0,2;

имеющим почетное звание «Народный» - 0,3.

При наличии у работника двух или более наград, повышающий коэффициент за награду к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате применяется к одной из наград, предусматривающих наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением, коэффициента - до 2,0.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается.

3.3. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.4. Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается директором Колледжа персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента до 2,0.

3.5. Педагогическим работникам производится почасовая оплата труда: за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, не превышающего 1 месяца;

3.6. Оплата труда за замещение отсутствующего, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше одного месяца, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.7. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей профессиональных образовательных организаций - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.8. Руководители организаций в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов, членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ.

3.9. Ставки почасовой оплаты труда данных высококвалифицированных работников определяются исходя из минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук применяется коэффициент- **0,20**
- для доцента, кандидата наук - **0,15**
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - **0,10.**

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов **«Народный», «Заслуженный», «Почетный»,** устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

3.10. Оплата труда преподавателей устанавливается с учетом тарифицируемой педагогической нагрузки.

3.11. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с правовыми актами Российской Федерации.

3.12. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другим конкретным условиям в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.13. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством, нагрузка может, меняться по соглашению сторон, в связи с производственной необходимостью.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, работникам Колледжа производятся следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

-выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

4.2. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается доплата:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

4.3. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

4.4. Руководитель организации обеспечивает осуществление меры по проведению процедуры специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику за выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор Колледжа отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Доплата не производится в случае, когда работа по совмещаемой должности обусловлена трудовым договором.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ устанавливается работнику при выполнении им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, 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.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

- ***за классное руководство*** – 15%;
- ***за заведование учебными кабинетами*** – 15%;
- ***за руководство методобъединениями, предметными, цикловыми комиссиями*** – 15%.

Согласно письма Министерства образования и науки ЧР от 13.09.2021 №1251/07-06 производить доплату с сохранением ранее установленной выплатой 15% за кураторство в размере 5000 рублей.

4.8. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику за исполнение им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, возложенной трудовым договором на временно отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется рабочее место (должность).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объемом дополнительной работы, но не более 100 процентов минимального оклада отсутствующего работника.

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35% части базового оклада за час работы работника.

Расчет части минимального оклада за час работы определяется путем деления минимального оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.10. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх минимального оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки сверх минимального оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее, одинарной части минимального оклада сверх минимального оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части минимального оклада сверх минимального оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- не менее, одинарной части минимального оклада сверх минимального оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной части минимального оклада сверх минимального оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее, полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

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

4.12. Выплаты компенсационного характера, устанавливаются в процентном отношении к минимальному окладу.

4.13. Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем Колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

4.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

4.15. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.16. Работникам колледжа за специфику работы осуществляется повышение должностных окладов, ставок заработной платы, в следующих размерах и случаях:

-педагогическим работникам, осуществляющих образовательный процесс по программам повышенного уровня, с наименованием «колледж» - 15%;

-преподавателям национального языка и литературы -15%;

-педагогическим работникам за наставничество -10%.

Конкретный перечень работников, которым устанавливается доплата к должностным окладам, ставкам заработной платы и размер доплаты, указанные в данном пункте, рекомендуется директором, по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени участия работника в социально-значимой деятельности колледжа.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и ответственных работ;

2)за качество выполняемых работ:

- за образцовое выполнение государственного задания;

3)за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4)за наличие ученой степени,

5)за наличие нагрудного знака;

6)премиальные выплаты по итогам работы: премия

- по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

5.3. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

-молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - **до 30%;**

-педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - **до 10 %;**

-педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - **до 15%;**

-работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - **до 10%;**

-педагогическим работникам образовательных учреждений за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - **до 20%;**

-работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - **до 10%;**

методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - **до 10%;**

-работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - **до 10%.**

5.4. Выплата премий **за выполнение особо важных и ответственных работ** осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

-при подготовке объектов к учебному году;

-при подготовке и проведении Российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

-устранение последствий аварий.

5.5. Выплаты **за качество выполняемых работ** осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

5.6. За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:

-имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;-имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

-награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

5.7. Педагогическим работникам и работникам Колледжа, устанавливается надбавка за выслугу лет при наличии необходимых финансовых средств, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет-5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
  при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в колледже;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением, организацией для получения дополнительного профессионального образования,
- повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

5.8. При **премировании по итогам работы** (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.9. Работникам вновь поступившим в Колледж, премия за отработанное время может быть начислена после того как стаж работы в Колледже будет не менее 3 месяцев.

5.10. Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, не премируются в том расчетном периоде, в котором получены дисциплинарные взыскания.

5.11. В целях социальной защищенности работников организаций и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется **единовременное премирование** работников организаций:

1) в связи с празднованием Дня учителя, Дня медицинского работника;
2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
3) при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
5) Указанная премия выплачивается в относительной или абсолютной сумме в размере до 100% должностного оклада.

5.12. Размер премирования педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала, иных работников определяется директором колледжа с учетом мнения профсоюзной организации и оформляется приказом директора Колледжа, в случае премирования всего коллектива решение о выплате премий утверждается протоколом совета руководящего состава колледжа и оформляется приказом директора Колледжа.

5.13. Директор Колледжа вправе по согласованию с профсоюзной организацией, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам **материальную помощь до 100% должностного оклада** работника. Решение о выплате материальной помоши оформляется приказом.

Редакция 03 Введена в действие
решением Совета руководящего состава
от «14» 02 2022г. №1

Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

5.14. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.

5.15. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

5.16. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор Колледжа может приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

5.17. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Колледжа в пределах средств на оплату труда работников за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности штатным работникам Колледжа и работникам из числа преподавательского состава, работающим на условиях внешнего совместительства.

5.18. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности направляются на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

5.19. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к базовому окладу по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере.

5.20. Премирование работников осуществляется на основе настоящего Положения и других локальных нормативных актов.

5.21. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в Колледже создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом директора Колледжа.

6. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
Коэффициент кратности для установления должностного оклада руководителя организации колледжа определяется учредителем данной организации.

6.2. Минимальный оклад директора Колледжа устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей учреждений здравоохранения. Группа, в соответствии с которой определяется месячный должностной оклад директора, утверждается приказом Министерства здравоохранения Чеченской Республики.

6.3. Выплаты стимулирующего характера директору и его размер утверждаются директору Колледжа приказом Министерства здравоохранения Чеченской Республики, с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а так же иных показателей эффективности деятельности Колледжа.

6.4. Минимальные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются приказами на 10-30% ниже минимального оклада директора Колледжа.

6.5. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам, решение об установлении которых, принимается директором персонально в отношении каждого заместителя и главного бухгалтера.

Персональный повышающий коэффициент к минимальным должностным окладам заместителей директора и главного бухгалтера предусматривается до 2-х минимальных окладов и утверждается приказом директора.

6.6. С учетом условий и результатов труда заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4и5 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру, с учетом достижения показателя государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а так же иных показателей эффективности деятельности Колледжа, утверждаются приказом директора до 2-х минимальных окладов.

7. Изменение оплаты труда

7.1. Изменение оплаты труда (минимальных окладов, ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам, ставкам заработной платы, а также установление компенсационных и стимулирующих выплат с учетом нижеследующих показателей осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров Колледжа, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера минимального оклада (ставки) заработной платы.

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

-при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

-при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

-при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8. Штатное расписание учреждения.

8.1. Штатное расписание разрабатывается организацией в соответствии со структурой, согласованной с Советом руководящего состава колледжа, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Штатное расписание Колледжа ежегодно утверждается руководителем.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Колледжа.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом Колледжа.

8.4. В Колледже предусмотрены должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

8.5. В штатном расписании указываются должности работников, численность (ставки), оклады (должностные оклады), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.6. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций учреждения, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9. Формирование фонда оплаты труда Колледжа

9.1. Фонд оплаты труда Колледжа (ФОТ) формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

9.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

9.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на оплату труда и на обеспечение потребности учреждения (прочие расходы).

9.4. Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется 20 и 5 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом Колледжа эти сроки могут быть перенесены.

9.5. Выплата отпускных работникам Колледжа осуществляется за три дня до даты начала отпуска.

9.6. Расчет увольняемых работников осуществляется в день увольнения.

10. Оплата труда по гражданско-правовым договорам.

10.1. Как одна из форм оплаты труда в Колледже используется оплата на основании заключенных договоров гражданско-правового характера в соответствии с гражданским кодексом РФ.

10.2. Гражданско-правовые договора могут заключаться с работниками Колледжа независимо от категории персонала (кроме директора), а также со сторонними исполнителями работ, услуг, не противоречащих деятельности Колледжа в соответствии с Уставом. К таким работам, услугам относятся: образовательные, методические, проектные, ремонтные, оформительские, редакционные, научно-исследовательские, конструкторские, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие.

10.3. При условии наличия у штатного работника более 1,5 ставки и одновременно наличия необходимости привлечения его дополнительно к работе, с ним может быть заключен гражданско-правовой договор на выполнение конкретного объема работ (услуг).

10.4. Оплата труда исполнителей по гражданско-правовым договорам осуществляется по договорным расценкам, при наличии акта приемки выполненных работ (услуг).

11. Заключительные положения

11.1. На основании настоящего Положения Колледж разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

11.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по инициативе группы работников Колледжа, директора Колледжа по согласованию с Советом Колледжа и собранием коллектива Колледжа.

11.3. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.

12. Регистрация. Хранение и рассылка

Регистрация, хранение и рассылка настоящего Положения осуществляется в порядке, описанном в процедуре Положения «Управление документацией».

13. Порядок внесения изменений

Порядок внесения изменений в настоящее Положение описан в пункте 3.3 Положения «Управление документацией»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома

_____ Эльсаева А. М.

«14» 02 2022г.

Согласовано:
Юрисконсульт

Магомаева Э. А._____

«14» 02 2022г.

Согласовано:
Первый заместитель директора
по общим вопросам
Межидов У.С._____

«14» 02 2022г.

Редакция 03 Введена в действие
решением Совета руководящего состава
от «14» 02 2022г. № 1

Приложение N 1
к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12 115
3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; мастер производственного обучения	12 115
4 квалификационный уровень	Преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель	12 420

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение N 2
к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации**; старший мастер образовательной профессиональной образовательной организации	13608
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной профессиональной образовательной организации	

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню

Приложение N 3

к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир, агент, агент по закупкам, комендант; секретарь, секретарь-машинистка, другие должности, отнесенные к 1 квалификационному уровню	9 246
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "старший"	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	10 645
2 квалификационный уровень	Заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих I квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий столовой, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный	Бухгалтер; документовед; инженер;	10 645

уровень	менеджер; переводчик; социолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; инженер-программист (программист), инженер-энергетик (энергетик), эксперт, юрисконсульт, другие должности, отнесенные к квалификационному уровню	
2 квалификационный уровень	Должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	

Приложение N 4
к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	
2 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра диетическая	8 502
3 квалификационный уровень	медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу	
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	

Приложение N 5

к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
1 квалификационный уровень	аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
1 квалификационный уровень	Администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; звукооператор	9 882
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии"		
1 квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки, балетмейстер, хормейстер; директор творческого коллектива; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива, клуба по интересам	

Приложение N 6
к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	10 645
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательной организации; старший дежурный по режиму	10 645

Приложение N 7
к Положению об оплате труда ГБПОУ «ЧБМК»

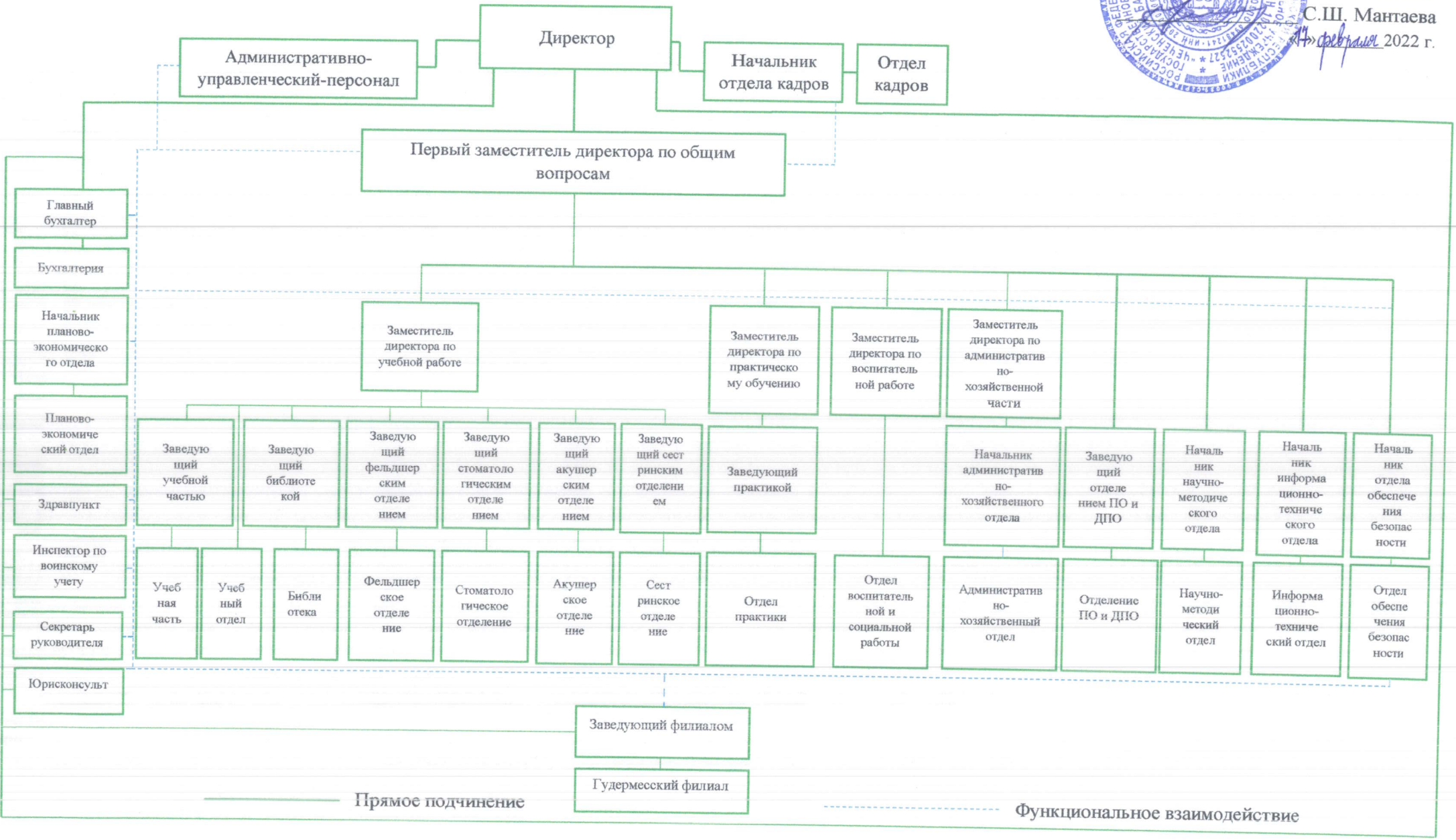
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; оператор котельной; истопник; кастелянша; кладовщик; садовник, сторож (вахтер); уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный рабочий; мойщик посуды; прачка; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 355
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля; стекольщик; буфетчик; дежурный по общежитию для образовательных организаций; плотник; слесарь-сантехник; электромонтер; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; иные наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 979
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	

	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), высококвалифицированные рабочие*	

Структура
ГБПОУ «Чеченский базовый медицинский колледж»

Утверждаю
Директор
ГБПОУ«ЧБМК»
С.Ш. Мантаева
«17» февраля 2022 г.



ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ПРИКАЗОМ № 04-03/30 от 14.02.2022

"Об утверждении Положения об оплате труда"

ФАМИЛИЯ И.О.	ДОЛЖНОСТЬ	РОСПИСЬ	ДАТА
Джабраилова Т.З.	гл.бухгалтер		16.02.2022
Нухаева А.Р.	начальник планово-экономич.отдела		14.02.2022