
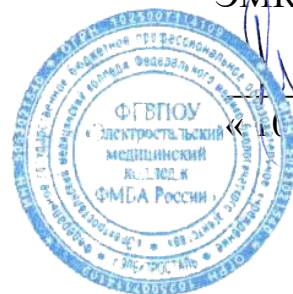


СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета ФГБПОУ
ЭМК ФМБА России
 Е.А.Дьячкова
« 10 » января 2018г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ФГБПОУ
ЭМК ФМБА России



 Н.Н.Шарапина
« 10 » января 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Федерального государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Электростальский медицинский
колледж Федерального медико-биологического агентства»

Рассмотрено и
одобрено собранием
трудового коллектива
«10» января 2018 г
Протокол № 1

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ФГБПОУ «Электростальский медицинский колледж Федерального медико-биологического агентства» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 14.08.2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями-главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений», приказами Министерства здравоохранения и социального развития России от 29.12.2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях", № 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 ФМБА России от 03.09.2008 г. № 305 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных ФМБА России» и призвано обеспечить соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.2. Положение

- регулирует порядок оплаты труда работников ФГБПОУ «Электростальский медицинский колледж Федерального медико-биологического агентства» (далее – ФГБПОУ ЭМК ФМБА России, Колледж)
- определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа;
- определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы руководящих, педагогических и иных работников Колледжа и повышающих коэффициентов к окладам;
- определяет порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива Колледжа.

1.4. Положение вводится в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников Колледжа, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.5. По инициативе группы работников Коллежа, директора Колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом и Советом колледжа, настоящее Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1 Колледж как федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования в соответствии с действующими в Российской Федерации законодательными актами об образовательном учреждении профессионального образования самостоятельно определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из:

- средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (контрольных цифр приема) в пределах суммы, утвержденной в Плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- средств других источников, предусматривающих расходы по оплате труда и материальному стимулированию работников, включая денежные средства, переданные физическими и юридическими лицами в форме дара, пожертвования, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника Колледжа включает в себя должностной оклад (оклад, ставка заработной платы), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

3.2. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения профсоюзного комитета и Совета колледжа.

3.3. Директор Колледжа самостоятельно формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса и в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Директор Колледжа в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов (окладов) педагогических работников, ставок заработной платы работников, доплат,

надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.5. Базовые оклады работников Колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами.

Размеры базовых окладов (окладов) работников Колледжа принимаются Общим собранием трудового коллектива, утверждаются директором и являются приложением к настоящему Положению (*Приложение №1*).

3.6. Базовые оклады работников Колледжа, не включенных в ПКГ, в том числе непосредственно подчиненных директору, устанавливаются тарификационной комиссией Колледжа.

3.7. К должностному окладу работников может быть установлен персональный повышающий коэффициент, решение о введении которого принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент устанавливается директором Колледжа сроком до 1 год к должностному окладу работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

3.8. Применение повышающих коэффициентов начинается с момента возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (приказа о присвоении категории, ученой степени, звания и т.д.) в соответствии с *Приложением №2*.

3.9. Размер выплат по повышающим коэффициентам не образует новый базовый оклад (оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.10. Размеры базовых окладов (окладов), утверждаемых в Колледже, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренных в Плане финансово-хозяйственной деятельности за счет соответствующих источников финансирования.

3.11. Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с действующим Федеральным законодательством.

3.12. Ответственность за перерасход фонда заработной платы несет директор Колледжа.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы.

Наименования, условия и размеры компенсационных выплат, предусмотренных работникам Колледжа, указаны в *Приложении № 3* к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников в процентах к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.3. Решение о назначении соответствующих выплат и их размере принимаются на Общем собрании трудового коллектива и утверждаются директором Колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на повышение материальной заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительности работы по профессии.

5.2. В Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество и высокие результаты работы (*Приложение № 4*);
- за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- премиальные выплаты (премии);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (*Приложение № 5*).

5.2.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы предполагают поощрение работника:

- за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа;
- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- по итогам учебно-воспитательной работы в учебном году;

- по результатам работы приемной комиссии;
- за достижение определенных результатов, образцовое выполнение конкретных, особо важных и особо срочных заданий, обязательств, поручений, работ и т.д.;
- за внедрение передовых методов работы;
- за проявление разумной инициативы, творческий подход к делу;
- за разработку образовательных проектов, программ.

5.2.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряженность выполняемых работ предполагают поощрение работника:

- за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера со студентами, требующими повышенного внимания и т. д.);
- за самостоятельное, инновационное проведение мероприятий в рамках Колледжа, города, региона, ФМБА, России;
- за положительную оценку деятельности сотрудника по результатам проверок, ревизий;
- за подготовку, участие и призовые места на конкурсах, олимпиадах, фестивалях, спортивных соревнованиях и других мероприятиях Колледжа, города, области, ФМБА, России;
- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа среди населения.

5.2.3. Премияльные выплаты стимулирующего характера предполагают поощрение работника:

- к профессиональным и государственным праздникам (День учителя, День медицинского работника, Международный женский день, День защитника Отечества);
- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, ФМБА России;
- при награждении орденами, медалями и знаками Российской Федерации, ФМБА России, Администрации региона и города;
- при награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития, ФМБА России, Администрации региона и города;
- при награждении нагрудным знаком «Отличник здравоохранения», «Отличник образования», «А.И.Бурназян»;
- к юбилейным датам сотрудников (25, 50, 60, 75 лет);
- при выходе сотрудника на пенсию.

5.3. Формы стимулирования всех работников Колледжа, независимо от финансовых источников образования их должностных окладов, определяются Советом Колледжа и утверждаются директором.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований средств на оплату труда работников Колледжа, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников.

5.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников Колледжа.

5.6. Администрация Колледжа вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Колледжа.

5.7. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы, за интенсивность и напряженность выполняемых работ формируется на основании оценки деятельности работников Колледжа (*Приложение № 4*).

5.7.1. Основные принципы оценки деятельности – объективность, справедливость, непрерывность.

5.7.2. Оценка деятельности персонала Колледжа осуществляется в три этапа.

Первый этап – самостоятельная оценка работником своей деятельности.

По итогам каждого квартала все сотрудники заполняют оценочный лист (*Приложение №4*), содержащий системные показатели эффективности деятельности, в котором отмечают результаты и достижения своей работы.

Второй этап - оценка деятельности работника руководителем подразделения.

Каждый руководитель подразделения после обсуждения на заседании ЦМК, отделения или подразделения вносит в оценочный лист оценку деятельности работника.

Оценку деятельности должностным лицам, непосредственно подчиненным директору Колледжа, дает директор по представлению оценочного листа и отчета руководителей подразделений и отдельных должностных лиц.

Третий этап – анализ показателей деятельности работников и определение размера стимулирующей надбавки.

Заполненные оценочные листы всех работников руководители подразделений представляют в комиссию по подведению итогов и оценки эффективности труда работников (Совет Колледжа).

Размер стимулирующих надбавок рассчитывается с учетом набранной суммы системных показателей работы работником за отчетный срок.

5.8. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, период их действия и условия их применения в соответствии с критериями оценки эффективности работы устанавливаются Советом Колледжа, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора Колледжа.

Выплаты, установленные по разным основаниям, суммируются.

5.9. Стимулирующие выплаты изменяются в зависимости от результата работы, качества труда работника и имеющегося фонда заработной платы. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

5.10. При увольнении работника по собственному желанию до истечения отчетного периода работник лишается права на получение стимулирующих выплат.

5.11. Стимулирующие выплаты не выплачиваются сотрудникам (работникам):

- имеющим не снятые письменные взыскания в течение последнего календарного года;
- виновным в пределах своих должностных обязанностей в ухудшении качества работы;
- систематически допускающим нечеткое исполнение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка Колледжа, должностных инструкций, планов работ, поручений руководителей (не повлекших за собой письменного взыскания).

5.12. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен:

- за нечеткое и несвоевременное исполнение действующего законодательства, функциональных обязанностей, нормативно-правовых актов Колледжа (Устава, правил внутреннего распорядка и т.п.), распоряжений руководителей;
- за несвоевременное и в неполном объеме прохождение медосмотров;
- за несвоевременную сдачу отчетности.

5.13. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в Колледж на должности педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (за исключением должностей руководящих работников) и имеющим стаж работы не более 5 лет, производится ежемесячная доплата к заработной плате в размере 2000 рублей в течение первых пяти лет после окончания учреждений высшего и среднего профессионального образования.

6. Оплата труда директора Колледжа и его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда директора Колледжа и его заместителей, главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 года № 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 823, от 02.04.2008 № 158н и от 08.04.2008 № 167н, нормативными правовыми актами ФМБА России.

6.2. Заработная плата директора Колледжа состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливается Учредителем на условиях Трудового договора.

6.3. Должностной оклад директора Колледжа устанавливается приказом Руководителя ФМБА России в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Колледжа, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с директором Колледжа.

6.4. К основному персоналу Колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Колледж, т. е. преподаватели, методист, социальный педагог, педагог-организатор, руководитель физического воспитания.

6.5. Выплаты компенсационного характера для директора Колледжа устанавливаются с учетом условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.6. Стимулирующие выплаты директору Колледжа устанавливаются с учетом результатов деятельности Колледжа Приказом Руководителя ФМБА России за счет ассигнований федерального бюджета, централизованных ФМБА России на эти цели. Размер стимулирующих выплат, порядок и критерии осуществления выплат устанавливаются ФМБА России в соответствии с п. 9 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583, нормативно – правовыми актами ФМБА России.

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

6.8. Заместители директора Колледжа и главный бухгалтер имеют право на получение компенсационных надбавок и стимулирующих надбавок в порядке, установленном для работников Колледжа.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работников Колледжа выплачивается два раза в месяц (1 и 15 числа каждого месяца) путем перечисления денежных средств на счет работника, открытый в кредитно-кассовом учреждении, с которым заключен соответствующий договор.

7.2. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

7.3. Оплата труда преподавателей устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

7.4. Оплата труда лиц, не являющихся штатными работниками Колледжа, привлекаемых к проведению образовательного процесса производится:

- на условиях штатного совместительства по вакантным должностям преподавательского состава;

- на условиях почасовой оплаты труда;

- на условиях гражданско-правовых соглашений с физическими лицами.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для преподавательской работы в Колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором Колледжа самостоятельно.

7.5. Почасовая оплата труда привлекаемых специалистов осуществляется на основе заключаемого с ними срочного трудового договора (сроком до одного

года) или договора об оказании услуг. В стоимость почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Колледжа несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Условия и порядок изменения Положения

8.1. Изменения в настоящее Положение, не ухудшающие материальное положение работников, могут вноситься локальным нормативным актом, согласованным с профсоюзным комитетом Колледжа, подлежат утверждению при проведении очередного собрания трудового коллектива.

8.2. Внесение изменений в Положение об оплате труда, ухудшающих права работников, не допускается.

9. Срок действия Положения

Настоящее положение вводится в действие с 10 января 2018 года.