

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
Псковской области  
«Псковский медицинский колледж»

на 2015 – 2018 годы

От работодателя:

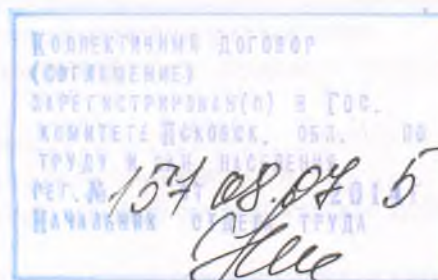
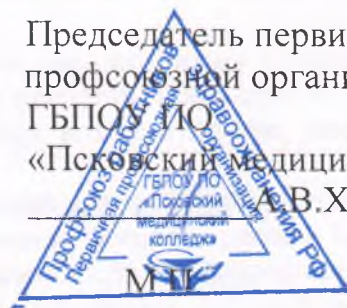
Директор ГБПОУ ПО  
«Псковский медицинский колледж»  
Т.Г. Кошмак



М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ ПО  
«Псковский медицинский колледж»  
А.В. Харитонова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

М.П.

## I. Общие положения

### 1.1 Стороны и назначения коллективного договора

Сторонами настоящего договора являются директор ГБПОУ ПО «Псковского медицинского колледжа, именуемый в дальнейшем "работодатель", представляющий интересы собственника учреждения и работники учреждения в лице Профсоюзного комитета.

Работники, не являющиеся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ). Настоящий коллективный договор является местным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

Договор заключён в соответствии с действующим Законом "РФ "О коллективных договорах и соглашениях". Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством отраслевым трёхсторонним межотраслевым соглашением.

### 1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательно установленными положениями об условиях труда и его оплаты, жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

### 1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего договора распространяется на всех наёмных работников училища.

### 1.4. Основные принципы заключения договора

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе законодательных норм, полномочности представителей сторон, свободы выбора, постановки и обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны признают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;



3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

4) Положение по стимулирующим выплатам;

5) Положение о премировании работников и оказании материальной помощи.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифом, региональным, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 54 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре не должна превышать 1440 академических часов.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома на тарификационной комиссии. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющих ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том

случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количеством классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя требуется согласие работника.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74, ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.



### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
  - 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
  - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
  - 3.3.3. В случае освобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.  
Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 4% от фонда оплаты труда.
  - 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
  - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.  
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
  - 3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.



5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Стороны обязуются, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. График ежегодных отпусков утверждается до 15 декабря и доводится до сведения всех работающих.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ (Приложение № 5, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;

- на похороны близких родственников - 5 дней;
  - работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
  - участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней;
  - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
  - работающим инвалидам - до 60 дней;
- 5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 5.14. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени уменьшается на 1 час.
- 5.15. Нормативная продолжительность рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I и II групп.
- 5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.17. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха с предварительного согласия профкома может перенести день отдыха на другой /рабочий/ день с таким расчётом, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днём, указанным в ст. 112 ТК РФ.
- 5.18. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев:
- Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
  - Работникам в возрасте до 18 лет;
  - Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев
- 5.19. Установить ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска за работу с ненормируемым рабочим днем до 14 календарных дней следующим сотрудникам:
- Зам. директора по хозяйственным вопросам;
  - Главному бухгалтеру;
  - Экономисту (ведущему);
  - Бухгалтеру, бухгалтеру (ведущему);
  - Кассиру;
  - Заведующей отделением библиотеки;
  - Библиотекарю;
  - Инженеру;
  - Секретарю учебной части;
  - Секретарю-машинистке;
  - Специалисту по кадрам;
  - Начальнику штаба ГО.

Эти отпуска работодатель предоставляет сверх других отпусков, гарантированных работнику законами (ст.116-119 ТК РФ, Постановление № 01-043/300 от 24.06.96 г. Проф. союзом работников здравоохранения РФ) и суммирует с минимальным отпуском 28 календарных дней.

Установить ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней:

- директору;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;



- зав. отделением;
- зав. практического обучения;
- методисту;
- руководителю физвоспитания;
- педагогу дополнительного образования;
- преподавателям.

Ст.334 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90 – ФЗ.

5.20. Установить ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем до 12 рабочих дней

- зав. медпунктом.

Ст. 350 ТК РФ, Федеральный закон от 22 августа 2004 г. № 122 – ФЗ.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен продлеваться в случаях:

- временной нетрудоспособности работника
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от работы.

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска (за 3 дня до начала отпуска).

5.25. В исключительных случаях допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть предоставлен не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представлен.

5.26. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется в удобное для работника время, в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.27. За пределами основной части в 28 календарных дней по заявлению работника отпуск можно компенсировать в денежной форме, кроме:

- беременным;
- несовершеннолетним.

5.28. Предоставлять родителю ребенка – инвалида четыре оплачиваемых выходных дня в месяц до достижения ребенком возраста 18 при ежегодном предъявлении документа из органов социальной защиты населения, документа, подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит и справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использовались или использовались частично.

## VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законами Псковской области по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

6.1.2. Оплата труда работников бюджетной сферы, состоящая из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), устанавливаемых в зависимости от квалификации работника бюджетной сферы, сложности, количества, качества и условий выполняемой рабо-

ты, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.1.3. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.4. В случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

Выплаты стимулирующего характера не уменьшают доплату до минимального размера оплаты труда, установленную работникам при заключении трудовых договоров.

6.1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или на других условиях, определенных трудовым договором, производится пропорционально отработанному времени.

6.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с принятыми Положениями по учреждению:

Положение «О стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж» за счет доходов от оказания платных услуг» /Приложение 1/.

Положение об оплате труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж», финансируемого из областного бюджета, подведомственного Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации /Приложение 2/;

Положение «О стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж» /Приложение 3/.

6.3. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца.

6.4. При определении должностных окладов работников, занимающих одноименные должности в государственных учреждениях различной ведомственной подчиненности и имеющих одинаковый квалификационный уровень, применяются профессионально квалификационные группы соответствующего вида экономической деятельности.

6.5. Изменение размера оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы – со следующего дня после достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания, награды – со дня присвоения, если документы находятся в учреждении, или со дня представления соответствующего документа.
- При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из измененного размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Учебная нагрузка:

- для преподавателей на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 часов;
- для руководителя учебного заведения устанавливается вышестоящей организацией;

Предельный объем учебной нагрузки для других работников (включая заместителей руководителя) устанавливается образовательным учреждением с учетом мнения совета трудового коллектива.

Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни не планируется.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов денежной компенсации в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки заработной платы.



6.7.2. Установленные преподавателям на начало учебного года должностные оклады выплачивать ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы учебного года, в том числе за время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим чрезвычайным основаниям.

Лицам работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата в это время не производится.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7.4. Присвоение квалификационных категорий производить один раз в год аттестационной комиссией.

6.7.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.4. Работодатель обязуется выделять ежемесячно средства на приобретение проездного билета для кассира в связи с разъездным характером работы.

7.5. Работодатель обязуется выделять средства на поощрение или приобретение ценного подарка женщинам к 55-летию, мужчинам - к 60-летию в размере 1-го оклада по ПКГ к 50-летию, к 70-летию и через каждые 5 лет после 70 лет. (приказ Комитета здравоохранения Псковской области № 376 – к от октября 2001 г.)

Работодатель обязуется выделять средства на поощрение работников к 60-летию, к 65 – летию за счет средств от предпринимательской деятельности.

7.6. Оплачивать проездные документы преподавателю, проводящему практические занятия со студентами за пределами города /больница п. Богданово/ за счёт средств от предпринимательской деятельности.

7.7. Пересмотр норм труда и штатного расписания работодатель может производить не чаще 2-х раз в год по согласованию с профкомом.

7.8. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

7.9. Работодатель гарантирует выдачу внепланового аванса работнику по заявлению /с указанием причины/ при наличии денежных средств.

7.10. Педагогическим работникам выплачивается единовременное выходное пособие в связи с выходом на пенсию и наличием стажа педагогической работы не менее 25 лет (согласно п.3, ст.31 Закона «Об образовании Псковской области» от 20.02.2002 г. № 175 – оз

7.11. Педагогическим работникам, работающим по окончании образовательного среднего или высшего профессионального образования в областном образовательном учреждении и имеющим стаж до 3-х лет, ежегодно в течение первых трех лет работы предоставляется денежное пособие в соответствии с п.4.1, ст. 31 Закона «Об образовании Псковской области» от 20.02.2002.г. № 175 – оз.

## VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.
- 8.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,1 % от бюджета учреждения.
- 8.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом. (от 24.07.1998 № 125 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").
- 8.6. Провести в колледже аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
- 8.7. Провести в колледже аттестацию рабочих мест в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (постановление Минтруда России от 14.03. 1997 года № 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда" и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией)
- 8.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками колледжа инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 года № 1/29)
- 8.9. Организовать инструктирование и проверку знаний работников колледжа по охране труда.
- 8.10. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях колледжа нормативных и справочных (по возможности) материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.
- 8.11. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка.
- 8.12. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими, обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).
- 8.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; принимать меры к предупреждению ( ст. 227 - 231 ТК РФ)



- 8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.16. В случае отказа работника от работы, при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой.
- 8.17. Требовать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации.
- 8.19. Вести учет средств специального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых
- 8.21. Работодатель принимает на себя обязательства:
- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3- лет к работе по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.
  - Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены во вне рабочее время.
  - не привлекать к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.
- Профком обязуется:
- Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
  - Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 8.22. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ)
- 8.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников здравоохранения, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению
- 8.24. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом и в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собрания, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работни-

ков месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний, конференций в рабочее время допускается по согласованию с ним. Количество и время заседаний профкома определяется профсоюзными органами самостоятельно, и работодателем не ограничиваются.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.



9.13. Работодатель гарантирует председателю профкома получение информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

Председатель профкома обязуется рассматривать информацию, несущую коммерческую тайну как конфиденциальную.

9.14. Для членов профсоюза предусмотреть следующие гарантии:

- Увольнение по инициативе работодателя производится по согласованию с профкомом по всем пунктам ст. 81 ТК РФ;
- Выдача при профзаболевании, из фонда социальной помощи обкома профсоюза, пособия в размере 5 тысяч рублей;
- Выдача ежемесячного дополнительного пособия от профсоюза при безработице;
- Оплата 50% стоимости родительской платы за путевку в оздоровительные лагеря для ребенка;
- Оказание материальной помощи при чрезвычайных ситуациях (пожар, кража, болезнь и т.п.) от 500 рублей до 20 тысяч рублей из средств областного комитета профсоюзов работников здравоохранения;
- Оказание помощи в восстановлении непрерывного стажа работы в учреждениях здравоохранения, если перерыв был по уважительной причине;
- Предоставление экономической защиты при неправильно начисленных выплатах, обнаруженных при проверках, осуществляемых представителями профкома или обкома профсоюза;
- Предоставление правовой защиты с участием обкома профсоюза и Рострудинспекции (при необходимости);
- Оказание материальной помощи (оплата адвоката) при отстаивании законных интересов члена профсоюза в суде или непосредственное участие представителя профсоюза в судебном заседании;
- Защита интересов медицинских и педагогических работников в Пенсионном фонде при осложнениях, возникших при начислении пенсии за выслугу лет;

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию с обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников членов профсоюза учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

### ***Ответственность сторон***

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. Стороны признают, что прекращение работы (забастовка), как средство давления на работодателя является крайней мерой для разрешения трудового спора и наносит ущерб финансово-экономическому состоянию предприятия, а также создает дополнительные трудности для улучшения жизненного уровня работающих. Решение о забастовке может быть принято на собрании (конференции) трудового коллектива штатным голосованием, если за него проголосовало не менее 2/3 членов трудового коллектива.



Приложения:

1. Положение о стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «Псковского медицинского колледжа» за счет доходов от оказания платных услуг.
2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ ПО «Псковского медицинского колледжа», финансируемого из областного бюджета, подведомственного Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации.
3. Положение о стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «Псковского медицинского колледжа.
4. Состав Совета трудового коллектива.
5. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГОУ СПО Псковского колледжа.
6. Соглашение по охране труда.

Приложение № 4  
Утверждено приказом  
ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж»  
от 27 марта 2015 года № 99-с

Директор:

Т.Г. Кошмак

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О стимулировании труда работников**  
**ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж»**  
**за счет доходов от оказания платных услуг»**  
**с 1 июня 2015 года**

Настоящее Положение разработано на основании статей 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Псковской области от 07 октября 2010 года № 1006-ОЗ Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», Приказа Администрации Псковской области от 03 марта 2015 года № 96 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения Псковской области «Псковский медицинский колледж» и государственного бюджетного образовательного учреждения Псковской области «Великолукский медицинский колледж», приказа Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 29 ноября 2010 года № 650 «Об утверждении Рекомендаций по структуре и содержанию положения о стимулировании работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации».

**Общие положения.**

На установление выплат стимулирующего характера с учетом страховых взносов за счет доходов от оказания платных услуг в фонде оплаты труда ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж» предусматриваются средства в размере не менее 60 процентов от общего объема поступлений.

Доходы от платных услуг, направляемые на стимулирующие выплаты, распределяются в следующих размерах:

- непосредственным исполнителям платных услуг - 75 процентов;
- работникам, содействующим организации платных услуг - 25 процентов (в том числе руководителю – 5 процентов, из них в том числе – за организацию платных услуг).

Расходование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности по учету средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами учреждения (положение является приложением в коллективном договоре) в пределах средств, направляемых на стимулирующие выплаты.

**Порядок распределения средств.**

№ п/п	Платные образовательные услуги	Стимулирующие выплаты за счет средств от фонда оплаты труда	Порядок расчета
1	2	3	4
1	Подготовительные курсы для поступающих в		



	училище		
1	2	3	4
1.1	Преподаватели	<p>По часовым ставкам (часовая ставка определяется делением оклада по ПКГ на 72 часа),</p> <p>Компенсационные выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за совмещение профессий;</li> <li>- увеличение объема работ или испол.обяз.врем.отсутс.работ.;</li> <li>- за расшир. зоны обслуж.;</li> <li>- за работу с вред. и опас.ус.тр.;</li> </ul> <p>Стимулирующие выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за интенсивность и эффективность работы;</li> <li>- за отл. качество выпол. работ;</li> <li>- за стаж работы, выслугу лет;</li> <li>- выполнение функ. кл. руков.;</li> <li>- за ведение метод. комиссии;</li> <li>- за проверку письм. работ.</li> </ul>	<p>Оплата за фактически выполненные часы с учетом установленных конкретному преподавателю надбавок и выплат. Расчет помесичный. По приказу руководителя в процентах или абсолютном размере.</p>
1.2	Секретарь машинистка, секретарь учебной части	8 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
1.3	Директор	5 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
1.4	Гл.бухгалтер	7 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
1.5	Вед.экономист	6 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
1.6	Вед.бухгалтер	4 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
1.7	Бухгалтер	2 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
1.8	Уборщики служебных помещений,вахтеры	1 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
2	<b>Обучение студентов на дневном, вечернем и заочном отделениях по договору на коммерческой основе</b>		
2.1	Преподаватели	<p>По часовым ставкам (часовая ставка определяется делением оклада по ПКГ на 72 часа),</p> <p>Компенсационные выплаты:</p>	<p>Оплата за фактически выполненные часы с учетом установленных конкретному преподавателю надбавок и выплат. Расчет помесичный. По приказу</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- за совмещение профессий;</li> <li>- увеличение объема работ или испол.обяз.врем.отсутс.работ.;</li> <li>- за расшир. зоны обслуж.;</li> <li>- за работу с вред. и опас.ус.тр.;</li> </ul> Стимулирующие выплаты: <ul style="list-style-type: none"> <li>- за интенсивность и эффективность работы;</li> <li>- за отл. качество выпол. работ;</li> <li>- за стаж работы, выслугу лет;</li> <li>- выполнение функ. кл. руков.;</li> <li>- за ведение метод. комиссии;</li> <li>- за проверку письм. работ.</li> </ul>	руководителя в процентах или абсолютном размере.
1	2	3	4
2.2	Зам.директора, методист, зав.отделениями, заведующий практикой, секретарь учебной части	20 % от фонда оплаты труда	По приказу руководителя в абсолютном размере
2.3	Директор	5 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
2.4	Гл.бухгалтер	7 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
2.5	Вед.экономист	6 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
2.6	Вед.бухгалтер	4 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
2.7	Бухгалтер	2 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
2.8	Прочие	1 % от фонда оплаты труда	По приказу руководителя в абсолютном размере
3	<b>Повышение квалификации средних медицинских работников, курсы массажа, обучение парамедиков, получение сертификата специалиста, индивидуальная специализация, обучение населения основам оказания первой медицинской помощи</b>		
3.1	Преподаватели	По часовым ставкам (часовая ставка определяется делением оклада по ПКГ на 72 часа),	Оплата за фактически выполненные часы с учетом установленных конкретному



		Компенсационные выплаты: - за совмещение профессий; - увеличение объема работ или испол.обяз.врем.отсутс.работ.; - за расшир. зоны обслуж.; - за работу с вред. и опас.ус.тр.; Стимулирующие выплаты: - за интенсивность и эффективность работы; - за отл. качество выпол. работ; - за стаж работы, выслугу лет; - выполнение функ. кл. руков.; - за ведение метод. комиссии; - за проверку письм. работ.	преподавателю надбавок и выплат. Расчет помесечный. По приказу руководителя в процентах или абсолютном размере.
3.2	Секретарь машинистка	2 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.3	Зав.отделением	6 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.4	Методисты-2чел	6 % каждому от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.5	Директор	5 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.6	Гл.бухгалтер	7 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.7	Вед.экономист	6 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.8	Вед.бухгалтер	4 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.9	Бухгалтер	2 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.
3.10	Уборщики служебных помещений,вахтеры	1 % от фонда оплаты труда	По факту перечисленных средств на оплату труда.

В пределах экономии по фонду оплаты труда в колледже могут выплачиваться разовые премии. К ним относятся:

- премии к праздничным дням, профессиональным и юбилейным датам;
- премии в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- другие разовые премии.

Размер разовых премий устанавливается приказом руководителя в абсолютном размере.

В пределах экономии по фонду оплаты труда отдельным работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью работника, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств;
- причиненного ущерба вследствие пожара, чрезвычайных обстоятельств;
- в связи со смертью и длительной болезнью работника.

Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя в абсолютном размере.

В пределах экономии по фонду оплаты труда работникам может выплачиваться премии по результатам работы (за месяц, за полугодие, за год).

14.08 2015 года

By -

45



Приложение № 2  
к коллективному договору  
Утверждено  
приказом ГБПОУ ПО «ПМК»  
от «27» мая 2015 г. N 99-с

Директор Т.Г. Кошмак

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПСКОВСКОЙ  
ОБЛАСТИ "ПСКОВСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ"**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение определяет размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Псковской области "Псковский медицинский колледж" (далее соответственно - медицинский колледж, работники), размеры и порядок установления компенсационных выплат работникам, виды и порядок установления стимулирующих выплат работникам, особенности оплаты труда руководителя медицинского колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, порядок формирования и использования фонда оплаты труда медицинских колледжей.

2. Оплата труда работников состоит из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**II. Размеры должностных окладов (окладов,  
ставок заработной платы) работников**

5. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, занимающих должности общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются отдельным актом Администрации области.

Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) руководителя медицинского колледжа, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) иных работников медицинского колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) библиотекаря медицинского колледжа устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Псковской области от 06.03.2015г. № 109 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Псковской области».

6. Размеры должностных окладов педагогических работников медицинского колледжа, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, устанавливаются по формуле:

$$\text{ДО} = (\text{Чст.} \times \text{Нагр.}) / 10 \text{ мес., где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника (руб.);

Чст. - часовая ставка педагогического работника (руб.);

Нагр. - учебная нагрузка педагогического работника на соответствующий учебный год (час.);

10 мес. - количество учебных месяцев в году.

При этом часовая ставка педагогического работника определяется по формуле:

$$\text{Чст.} = \text{ДОпкг} / 72 \text{ час., где:}$$

Чст. - часовая ставка (руб.);

ДОпкг - должностной оклад, установленный по ПКГ в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению (руб.);

72 час. - среднемесячная норма учебной нагрузки.

Установленные педагогическим работникам медицинского колледжа на начало учебного года должностные оклады педагогического работника выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы учебного года, в том числе за время работы в период каникул обучающихся.

Педагогическим работникам медицинского колледжа, поступившим на работу в течение учебного года, должностной оклад определяется путем умножения часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящийся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и делением полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

В случае, когда педагогические работники медицинских колледжей в соответствии с законодательством освобождаются от учебных занятий с сохранением частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировки и т.д.) или без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности по окончании учебного года установленный им объем годовой учебной нагрузки уменьшается на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных дней - за неполный месяц.

Часы преподавательской работы, выполненные в течение года сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки, оплачиваются исходя из часовой ставки, умноженной на количество перевыполненных часов.

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

7. Руководящим и другим работникам медицинского колледжа разрешается в рабочее время по основной должности заниматься преподавательской работой с дополнительной оплатой, состоящей из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат (за исключением выплат за стаж работы, выслугу лет).

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителем образовательного учреждения, устанавливается вышестоящей организацией. Предельный объем учебной нагрузки для других работников (включая заместителей руководителя) устанавливается образовательным учреждением с учетом мнения совета трудового коллектива.

8. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников подлежат ежегодной индексации. Размер и дата проведения указанной индексации устанавливаются законом области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.



### III. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

9. Работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) повышение оплаты труда за работу в ночное время;
- 2) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) повышенная оплата за сверхурочную работу;
- 7) повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 8) доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

10. Доплата за работу в ночное время производится работникам медицинского колледжа за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника медицинского колледжа за каждый час работы в ночное время.

11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

12. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размерах, на срок и в порядке, определенных по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного медицинским колледжем фонда оплаты труда: за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

14. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) и осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

Размеры повышений определяются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда).

По результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) актом медицинского колледжа утверждается перечень профессий и должностей работников с указанием конкретных размеров повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) рабочее место признается безопасным, осуществление указанного повышения не производится.

Работникам медицинских колледжей, привлекаемым для организации производственной практики, повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда



производится медицинским колледжем в размере, предусмотренном в медицинских организациях (подразделениях), за фактически отработанное время в этих условиях. Конкретный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается локальными актами медицинского колледжа на основании локального акта медицинской организации, где проходит производственная практика, в пределах размеров повышения, предусмотренных перечнем медицинских организаций, подразделений и должностей, работа в которых дает право на повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

15. Доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, производится в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составит менее минимального размера оплаты труда.

#### IV. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

16. В целях стимулирования работников медицинского колледжа к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

##### 16.1 Премии по итогам работы:

Премирование осуществляется по решению руководителя медицинского колледжа при наличии экономии фонда заработной платы.

##### 16.2 Выплаты за интенсивность и эффективность работы.

##### 16.3 Выплаты за отличное качество выполняемых работ.

##### 16.4 Надбавка за стаж работы, выслугу лет.

В целях стабилизации кадрового состава работников установить надбавку за стаж работы выслугу лет в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

Размер надбавки зависит от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях образования, независимо от перерывов в работе и причин увольнения и устанавливается в следующих размерах к должностному окладу (для преподавателей к окладу с учетом педагогической нагрузки):

от 5 до 10 лет – 5 процентов,

от 10 до 15 лет – 6 процентов,

свыше 15 лет – 7 процентов.

Надбавка устанавливается приказом руководителя со дня, следующего за днем, в котором выработан соответствующий стаж работы.

##### 16.5 Выплаты за выполнение функций классного руководителя:

установить выплату за выполнение функций классного руководителя в размере 650 рублей в месяц.

##### 16.6 Выплаты за ведение методической комиссии:

установить выплату за ведение методической комиссии в размере 650 рублей в месяц;

##### 16.7 Выплаты за проверку письменных работ:

за проверку письменных работ обучающихся установить выплаты:

по русскому языку – в размере 7 процентов,

по математике – в размере 5 процентов

от оклада по ПКГ «Педагогические работники» 4 квалификационный уровень без категории.

##### 16.8 Разовые премии и материальная помощь.

17. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставки заработной платы).

18. Конкретный размер стимулирующих выплат и условия их осуществления устанавливаются приказом по медицинскому колледжу.



V. Оплата труда руководителя медицинского колледжа,  
его заместителей, главного бухгалтера

19. Размер должностного оклада руководителя медицинского колледжа определяется на основе среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу медицинского колледжа, и повышающего коэффициента, определенного в соответствии с пунктом 20 настоящего Положения.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу медицинских колледжей, приведен в приложении N 2 к настоящему Положению.

Для расчета среднего должностного оклада работников, относимых к основному персоналу медицинских колледжей, принимаются должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) основного персонала медицинского колледжа по действующему на дату установления должностного оклада руководителя медицинского колледжа штатному расписанию.

Величина среднего должностного оклада определяется как среднее арифметическое должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) указанных работников.

При изменении должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников основного персонала медицинского колледжа одновременно производится перерасчет должностного оклада руководителя медицинского колледжа.

20. Размер повышающего коэффициента, устанавливаемого к должностному окладу руководителя медицинского колледжа, определяется исходя из масштаба управления медицинским колледжем в зависимости от объемных показателей деятельности различных групп медицинского колледжа:

N п/п	Общее количество обучающихся, человек	Группы медицинских колледжей	Размер повышающего коэффициента
1	250 и более	I группа	3,50
2	249 и менее	II группа	3,00

21. Компенсационные выплаты руководителю медицинского колледжа устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

22. Стимулирующие выплаты руководителю медицинского колледжа устанавливаются на основании приказа Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации № 238 от 24.03.2015г. «О порядке установления стимулирующих выплат руководителям, подведомственных Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации».

23. Заработная плата руководителя медицинского колледжа по основной должности (без учета внутреннего совмещения) не может быть выше предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя медицинского колледжа по основной должности (без учета внутреннего совмещения) и средней заработной платы работников медицинского колледжа (далее - предельный уровень соотношения), который составляет 1 к 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя медицинского колледжа и средней заработной платы работников медицинского колледжа рассчитывается в 2015 году за период с 01 января по 31 декабря 2015 года, в последующие годы - с 01 января по 31 декабря соответствующего календарного года.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

24. Размеры должностных окладов заместителей руководителя медицинского колледжа и главного бухгалтера медицинского колледжа устанавливаются в следующих размерах:

первого заместителя руководителя медицинского колледжа - 90 процентов должностного оклада руководителя медицинского колледжа;

заместителей руководителя медицинского колледжа и главного бухгалтера медицинского колледжа - от 70 до 80 процентов должностного оклада руководителя медицинского колледжа.

25. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты заместителям руководителя медицинского колледжа, главному бухгалтеру медицинского колледжа устанавливаются в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

#### VI. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда медицинского колледжа

26. Фонд оплаты труда медицинского колледжа формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение деятельности медицинского колледжа и доходов от оказания платных услуг, направляемых на стимулирующие выплаты с учетом страховых взносов в размере не более 60 процентов от общего объема поступлений.

27. Фонд оплаты труда медицинского колледжа включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

28. Расходы на установление компенсационных выплат в фонде оплаты труда медицинского колледжа предусматриваются в объемах фактических начислений.

29. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда медицинского колледжа предусматриваются в размере не менее 30 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

Для осуществления стимулирующих выплат руководителям медицинских колледжей Комитет централизует 15 процентов средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплату должностных окладов руководителям медицинских колледжей.

30. Доходы от платных услуг, направляемые на стимулирующие выплаты, распределяются в следующих размерах: непосредственным исполнителям платных услуг - 75 процентов; работникам, содействующим организации платных услуг - 25 процентов (в том числе руководителю - 5 процентов).

Расходы осуществляются в соответствии с принятым и утвержденным Положением «О стимулировании труда работников ГБПОУ ПО «ПМК» за счет средств от оказания платных услуг».

31. Средства фонда оплаты труда направляются на оплату труда работников и расходуются в соответствии с настоящим Положением.



Приложение N 1  
к Положению  
об оплате труда работников государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Псковской области  
"Псковский медицинский колледж"

**РАЗМЕРЫ**  
должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)  
работников государственного бюджетного образовательного  
учреждения Псковской области "Псковский медицинский колледж" на  
основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий)  
к квалификационным уровням профессиональных  
квалификационных групп

Квалификационный уровень	Наименование должности (профессии)	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	6900
Профессиональная квалификационная группа "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	6900
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7340
Профессиональная квалификационная группа "Педагогические работники"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7760
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый (1 квалификационная категория)	8140
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый (высшая квалификационная категория)	8520
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8070
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (1	8870

	квалификационная категория)	
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, исполняющий функции "школьного инспектора" (1 квалификационная категория)	10050
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)	9260
2 квалификационный уровень	Социальный педагог, исполняющий функции "школьного инспектора" (высшая квалификационная категория)	10480
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8450
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель (1 квалификационная категория)	9380
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель (высшая квалификационная категория)	9700
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (сфера обслуживания, общественное питание, ремонтно-строительные работы, швейное производство)	10950
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (сфера обслуживания, общественное питание, ремонтно-строительные работы, швейное производство) (1 квалификационная категория)	11790
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (сфера обслуживания, общественное питание, ремонтно-строительные работы, швейное производство) (высшая квалификационная категория)	12200
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (металлообработка,	12200



	деревообрабатывающее производство, производство художественных изделий, кожгалантерейное и обувное производство, бухгалтер, делопроизводитель, секретарь, коммерсант, мастер растениеводства, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, техник-программист)	
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (металлообработка, деревообрабатывающее производство, производство художественных изделий, кожгалантерейное и обувное производство, бухгалтер, делопроизводитель, секретарь, коммерсант, мастер растениеводства, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, техник-программист) (1 квалификационная категория)	13040
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (металлообработка, деревообрабатывающее производство, производство художественных изделий, кожгалантерейное и обувное производство, бухгалтер, делопроизводитель, секретарь, коммерсант, мастер растениеводства, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, техник-программист) (высшая квалификационная категория)	13460
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (транспорт и связь, железнодорожный транспорт, электромонтажные работы)	14700
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (транспорт и связь, железнодорожный транспорт, электромонтажные работы) (1 квалификационная категория)	15540
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения государственных учреждений среднего профессионального образования (транспорт и связь, железнодорожный транспорт, электромонтажные работы) (высшая квалификационная категория)	15970
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор	8750

4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (1 квалификационная категория)	9610
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (высшая квалификационная категория)	10040
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	9600
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь (1 квалификационная категория)	10480
4 квалификационный уровень	Учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь (высшая квалификационная категория)	10900
Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений"		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующий общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования и дополнительного образования детей	8750
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующий общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования и дополнительного образования детей (1 квалификационная категория)	9600
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующий общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования и	10040



	дополнительного образования детей (высшая квалификационная категория)	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением (филиалом), реализующий общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отделения, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	9050
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением (филиалом), реализующий общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отделения, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования (1 квалификационная категория)	9950
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением (филиалом), реализующий общеобразовательную программу, образовательную программу дошкольного образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отделения, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования; старший мастер образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования (высшая квалификационная категория)	10390
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования	9480

3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования (1 квалификационная категория)	10400
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения (филиала) образовательной организации (подразделения) среднего профессионального образования (высшая квалификационная категория)	10880
Профессиональная квалификационная группа "Работники административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"		
1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; специалист по учебно-методической работе; учебный мастер	7050
2 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе; учебный мастер; старший диспетчер факультета	7490
3 квалификационный уровень	Специалист по учебно-методической работе I категории; учебный мастер I категории; тьютор	8490
Профессиональная квалификационная группа "Профессорско-преподавательский состав и руководители структурных подразделений"		
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель; начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и др. подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института); не имеющим ученую степень;	7810
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	10810
	имеющим ученую степень "доктор наук"	14810
1 квалификационный уровень	Ассистент; преподаватель; начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного вивария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и др. подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной)	8570



	<p>практики; ученый секретарь совета факультета (института) (1 квалификационная категория): не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>11570</p> <p>15570</p>
1 квалификационный уровень	<p>Ассистент; преподаватель; начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, питомника, подготовительных курсов (отделения), студенческого бюро, учебного vivария, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и др. подразделений; помощник проректора; помощник ректора; руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики; ученый секретарь совета факультета (института) (высшая квалификационная категория): не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>8960</p> <p>11960</p> <p>15960</p>
2 квалификационный уровень	<p>Старший преподаватель; начальник (директор, заведующий, руководитель) второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей: не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>8120</p> <p>11120</p> <p>15120</p>
2 квалификационный уровень	<p>Старший преподаватель; начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического,</p>	<p>8900</p>

	методического), международных связей (1 квалификационная категория): не имеющим ученую степень;	
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	11900
	имеющим ученую степень "доктор наук"	15900
2 квалификационный уровень	Старший преподаватель; начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого дворца культуры, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, магистратуры, ординатуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей (высшая квалификационная категория): не имеющим ученую степень;	9310
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	12310
	имеющим ученую степень "доктор наук"	15310
3 квалификационный уровень	Доцент; начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения: не имеющим ученую степень;	8500
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	11500



	имеющим ученую степень "доктор наук"	15500
3 квалификационный уровень	<p>Доцент; начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения (1 квалификационная категория):</p> <p>не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>9330</p> <p>12330</p> <p>15330</p>
3 квалификационный уровень	<p>Доцент; начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, лесхоза, структурного подразделения, реализующего образовательные программы начального профессионального и (или) среднего профессионального образования, учебного ботанического сада (дендрария), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, учебной обсерватории, учебно-опытного поля, учебной типографии, учебной художественной мастерской, учебной теле-, фото-, киностудии и других учебных подразделений; начальник управления: аспирантуры (адъюнктуры), докторантуры, интернатуры, кадров, магистратуры, международных связей, ординатуры, учебного (учебно-методического), экономического (финансово-экономического, финансового), юридического (правового); начальник управления охраны труда и техники безопасности (при наличии</p>	9600

	<p>в вузе объектов производственной инфраструктуры и (или) научно-исследовательских подразделений, вычислительного центра); советник при ректорате; ученый секретарь совета учреждения (высшая квалификационная категория): не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>12600</p> <p>15600</p>
4 квалификационный уровень	<p>Профессор; начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового): не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>8800</p> <p>11800</p> <p>15800</p>
4 квалификационный уровень	<p>Профессор; начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового) (1 квалификационная категория): не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>9660</p> <p>12660</p> <p>15660</p>
4 квалификационный уровень	<p>Профессор; начальник управления образовательного учреждения высшего профессионального образования, имеющего в своем составе институт и (или) научно-исследовательский институт, опытно-производственные (экспериментальные) подразделения: экономического, финансово-экономического, финансового, юридического (правового) (высшая квалификационная категория): не имеющим ученую степень;</p> <p>имеющим ученую степень "кандидат наук";</p> <p>имеющим ученую степень "доктор наук"</p>	<p>10100</p> <p>13100</p> <p>15100</p>
5 квалификационный уровень	<p>Заведующий кафедрой; директор (руководитель) обособленного структурного подразделения:</p>	<p>9100</p>



	не имеющим ученую степень;	
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	12100
	имеющим ученую степень "доктор наук"	15100
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой; директор (руководитель) обособленного структурного подразделения (1 квалификационная категория): не имеющим ученую степень;	10000
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	13000
	имеющим ученую степень "доктор наук"	17000
5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой; директор (руководитель) обособленного структурного подразделения (высшая квалификационная категория): не имеющим ученую степень;	10440
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	13440
	имеющим ученую степень "доктор наук"	17440
6 квалификационный уровень	Декан факультета; директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения: не имеющим ученую степень;	9530
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	12530
	имеющим ученую степень "доктор наук"	16530
6 квалификационный уровень	Декан факультета; директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения (1 квалификационная категория): не имеющим ученую степень;	10470
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	13470
	имеющим ученую степень "доктор наук"	17470
6 квалификационный уровень	Декан факультета; директор (руководитель): филиала, института, являющегося структурным подразделением образовательного учреждения (высшая квалификационная категория): не имеющим ученую степень;	10900
	имеющим ученую степень "кандидат наук";	13900
	имеющим ученую степень "доктор наук"	17900

Приложение N 2  
к Положению  
об оплате труда работников государственного  
бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Псковской области  
"Псковский медицинский колледж"

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к основному персоналу государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения Псковской области  
"Псковский медицинский колледж"

1. Педагог дополнительного образования
2. Педагог-организатор
3. Социальный педагог
4. Педагог-библиотекарь
5. Методист
6. Педагог-психолог
7. Преподаватель
8. Руководитель физического воспитания
9. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
10. Заведующий лабораторией
11. Старший преподаватель
12. Старший методист
13. Заведующий отделом (отделением)
14. Заведующий практикой
15. Специалист по учебно-методической работе



Утверждено  
приказом ГБПОУ ПО  
« Псковский медицинский колледж»  
от 27 июля 2015 года № 99-С

Директор:

Т.Г. Кошмак

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**«О стимулировании труда работников**  
**ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж»**  
**с 1 июня 2015 года**

Настоящее Положение разработано на основании статей 135,144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Псковской области от 07 октября 2010 года № 1006-ОЗ «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», Приказа Администрации Псковской области от 03 марта 2015 года № 96 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения Псковской области «Псковский медицинский колледж» и государственного бюджетного образовательного учреждения Псковской области «Великолукский медицинский колледж», приказа Государственного комитета Псковской области по здравоохранению и фармации от 29 ноября 2010 года № 650 «Об утверждении Рекомендаций по структуре и содержанию положения о стимулировании работников государственных учреждений, подведомственных Государственному комитету Псковской области по здравоохранению и фармации».

На установление выплат стимулирующего характера в фонде оплаты труда ГБПОУ ПО «Псковский медицинский колледж» предусматриваются средства в размере не менее 30 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов).

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премии по итогам работы;
- разовые премии и материальная помощь;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за отличное качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за выполнение функций классного руководителя;
- выплаты за ведение методической комиссии;
- выплаты за проверку письменных работ.

Конкретный размер и порядок установления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными актами учреждения (положение является приложением в коллективном договоре) в пределах средств, направляемых на стимулирующие выплаты.

**Премии по итогам работы**

Для работников могут устанавливаются премии по итогам работы при наличии экономии стимулирующего фонда.

Премия начисляется за фактически отработанное время. За период нахождения в учебных отпусках, отпусках за свой счет, за период временной нетрудоспособности премия не начисляется.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу (должностному окладу) работника, а также в абсолютном размере.

Критерии оценки по итогам работы:

№ п/п	Категория работников	Критерии оценки работы при расчете премии
1	Медицинские работники	Отсутствие обоснованных жалоб на качество медицинского обслуживания. Качественное ведение медицинской документации. Создание санитарно-гигиенических и противоэпидемических условий в колледже. Применение стандартов медицинской помощи. Исполнительская и трудовая дисциплина.
2	Педагогические работники	Выполнение государственного задания на предоставление образовательных услуг. Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказываемых услуг. Внедрение новых форм образовательных услуг. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемического режима в колледже. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности и учебной документации. Исполнительская и трудовая дисциплина.
3	Руководители Директор Заместители директора.	По условиям контракта Выполнение государственного задания на предоставление образовательных услуг. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемического режима в училище. Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказываемых услуг. Внедрение новых форм образовательных услуг. Соблюдение лимитов по топливно-энергетическим ресурсам. Своевременная подготовка колледжа к осенне-зимнему периоду. Доля получателей образовательных услуг, положительно оценивающих доброжелательность и вежливость работников организации, от общего числа опрошенных не ниже 90 %. Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных компетентностью работников организации, от общего числа опрошенных не ниже 90 %. Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных материально-техническим обеспечением организации, от общего числа опрошенных не ниже 80 %. Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общего числа опрошенных не ниже 90 %. Отсутствие предписаний контролирующих организаций по возглавляемому разделу работы.



		Исполнительская и трудовая дисциплина.
4	Главный бухгалтер, работники бухгалтерии, экономист	Соблюдение финансово-бюджетной дисциплины. Освоение новых технических средств и методов работы. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов на нецелевое использование средств. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности. Отсутствие предписаний контролирующих организаций по возглавляемому разделу работы. Исполнительская и трудовая дисциплина.
5	Работники библиотеки	Своевременное составление отчетности. Сохранность материальных ценностей. Внедрение новых форм и методов работы. Обеспечение учебной и методической литературой. Отсутствие обоснованных жалоб на качество библиотечных услуг. Исполнительская и трудовая дисциплина
6	Лаборанты, секретари учебной части, секретарь-машинистка, специалист по кадрам, инженер по охране труда, архивариус, инженер, кладовщик и другие служащие.	Внедрение новых форм и методов работы. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности. Отсутствие обоснованных жалоб на качество услуг. Исполнительская и трудовая дисциплина
7	Обслуживающий персонал	Обеспечение бесперебойной работы транспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры, поддержание здания и прилегающей территории в чистоте. Отсутствие замечаний по результатам проводимых проверок СЭС, техники безопасности и других. Исполнительская и трудовая дисциплина.

Руководитель колледжа имеет право по предоставлению руководителей структурных подразделений по согласованию с советом трудового коллектива снижать размер или лишать работника премии полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы.

На уменьшение или лишение премии по итогам работы издается приказ руководителя по колледжу.

В пределах экономии по фонду оплаты труда в училище могут выплачиваться разовые премии. К ним относятся:

- премии к праздничным дням, профессиональным и юбилейным датам;
- премии в связи с награждением государственными и ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- другие разовые премии.

Юбилейными датами для работников являются - 50, 60, /55 для женщин/, 70 и далее через каждые 5 лет.

Размер разовых премий устанавливается приказом руководителя в абсолютном размере.

В пределах экономии по фонду оплаты труда отдельным работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с длительной болезнью работника, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств;
- причиненного ущерба вследствие пожара, чрезвычайных обстоятельств;
- в связи со смертью и длительной болезнью близких родственников: родителей, мужа, жены, детей.

Размер материальной помощи устанавливается приказом руководителя в абсолютном размере.

#### **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

К ним относятся:

- выполнение особо важных и срочных работ;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- участие в работе по ведению здорового образа жизни.

Конкретный размер выплаты определяется руководителем как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) соответствующего работника. Максимальным размером выплата не ограничена.

#### **Выплата за отличное качество выполняемых работ**

Выплата за отличное качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении стандартов, технологий при выполнении работ;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Конкретный размер выплаты определяется руководителем как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) соответствующего работника. Максимальным размером выплата не ограничена.

Положение принято общим собранием трудового коллектива № 27.05 2015 года



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ЛБПОУ ПО «ПМК»  
Т.Г. Кошмак  
« 17 » \_\_\_\_\_ 2015 г.



#### СОСТАВ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

1. Алексеева Т.А. - главный бухгалтер (председатель)
2. Харитонова А.В. - председатель профкома
3. Венедиктова О.В. - зав. медпунктом
4. Митенкова Е.И. - руководитель физвоспитания
5. Щеткина О.С. - преподаватель

Приложение № 5  
к коллективному договору  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ ПО «ПМК»  
И.Г. Кошмак  
« 27 » мая 2015 г.

### НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты работникам  
ГБПОУ ПО «Псковского медицинского колледжа»

№ п/п	Профессия	Наименование защитных средств	Норма на 1 год	Основание
1	2	3	4	5
1	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Перчатки с полимерным по- крытием Очки защитные	1 1 пара 6 пар 12 пар 12 пар  До износа	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.148
2	Электромонтер	Костюм защитный Сапоги резиновые Перчатки с полимерным по- крытием Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические Очки защитные	1 1 пара 6 пар  До износа Дежурные До износа	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.193
3	Рабочий по обслу- живанию здания	Костюм х/б Сапоги резиновые Перчатки с полимерным по- крытием Перчатки резиновые	1 1 пара 6 пар  12 пар	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.135
4	Уборщик террито- рий	Костюм х/б Перчатки с полимерным по- крытием Фартук из полимерных ма- териалов Сапоги резиновые	1 6 пар  2 штуки  1 пара	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.23
5	Уборщик служеб- ных помещений	Халат х/б Перчатки с полимерным по- крытием Сапоги резиновые Перчатки резиновые Туфли на нескользящей по- дошве	1 6 пар  1 пара 12 пар 1 пара	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.171



<b>№ п/п</b>	<b>Профессия</b>	<b>Наименование защитных средств</b>	<b>Норма на 1 год</b>	<b>Основание</b>
6	Лаборанты	Халат х/б Фартук из полимерных ма- териалов Перчатки с полимерным по- крытием Перчатки резиновые	1 2 6 пар 6 пар	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.63
7	Библиотекарь	Халат х/б	1	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.30
8	Заведующий биб- лиотекой	Халат х/б	1	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.30
9	Архивариус	Халат х/б Перчатки с точечным по- крытием	1 3 пары	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.7
10	Кладовщик	Халат х/б Перчатки с полимерным по- крытием	1 6 пар	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.49
11	Гардеробщик	Халат х/б Туфли на нескользящей по- дошве	1 1 пара	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.19
12	Вахтер	Туфли на нескользящей по- дошве	1 пара	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.
13	Заведующий хозяй- ством	Халат х/б Перчатки с полимерным по- крытием	1 6 пар	Приказ Минтруда РФ № 997-Н от 09.12.2014 г. п.32
14	Для всех работников	Мыло для мытья рук	400 гр. в ме- сяц	Постановление МТ и СР РФ № 4 от 04.07.2003 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

К коллективному договору

"Утверждаю"

Директор ГБПОУ ПО «ПМК»

Т.Г. Кошмак

"17"

мая

2015 г.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### 1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения	Отметка о выполнении
1.	Организация работы комиссии по охране труда	Администрация колледжа Профком	Июнь 2015	
2.	Разработать и утвердить должностные обязанности специалиста по охране труда	Администрация, комиссия по охране труда	Май 2015	
3.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа	Инженер по охране труда комиссия	Июнь 2015	
4.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда	Администрация, комиссия по охране труда	Сентябрь 2015	
5.	Разработка и утверждение программ инструктажа на рабочем месте и в подразделении	Инженер по охране труда комиссия	Июнь 2015	
6.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям	Инженер по охране труда, комиссия Зав. отделениями	Май 2015	
7.	Проверка и обеспечение журналами регистрации инструктажей	Зам директора по АХЧ	Сентябрь 2015	
8.	Специальная оценка рабочих мест по условиям труда	Комиссия по охране труда	По графику 2018	
9.	Обучение и проверка знаний по охране труда	Комиссия по охране труда	По графику 2015	



10.	Разработка и утверждение перечней работ, профессий и должностей на которые по условиям труда установлены: - ежегодные медосмотры; - периодические медосмотры; - право на дополнительный отпуск; - право на бесплатную выдачу спец. одежды, обеззараживающих средств и других средств индивидуальной защиты; - дополнительная компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда.	Администрация, комиссия по охране труда	Сентябрь 2015	
11.	Обеспечение структурных подразделений законодательными и иными нормативно – правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	Инженер по ОТ, Комиссия по охране труда	Сентябрь 2015	
12.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	Зам директора по АХЧ Комиссия по охране труда	Октябрь 2015	
13.	Административно – общественный контроль по охране труда	Профком, администрация	В течение 2015 года	

### ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения	Отметка о выполнении
1.	Приобретение и установка осветительной аппаратуры с целью улучшения нормативных требований по освещению на рабочих местах: - спортивный зал – лампы;	Зам директора по АХЧ	2015 г. по мере финансирования	
2.	Нанесение на оборудование и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	Инженер по охране труда	В течении года	
3.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	завхоз, электрик	Май 2015	

### ЛЕЧЕБНО – ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО – БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ п/п	Мероприятия	С кем проводится	Сроки исполнения	Ответственные
1.	Обязательный медосмотр Предварительный медосмотр Периодический медосмотр	Все сотрудники	по графику	Администрация, Заведующая медпунктом

2.	Создание мест организованного отдыха, комнат психологической разгрузки.	-	-	Администрация
3.	Ремонт и оснащение санитарно – бытовых помещений (санузел).	-	По мере поступления заявок	Зам директора по АХЧ; Техн. персонал

### МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения	Кто задействован
1.	Выдача спецодежды, моющих и обеззараживающих дезинфицирующих средств.	Зам директора по АХЧ	В течение года	заведующий хозяйством
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током.	Зам директора по АХЧ	В течение года	электрик

### МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

№ п/п	Мероприятия	Ответственные	Сроки исполнения	Кто задействован
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности: - объектовая инструкция; - инструкция для здания; - инструкция для помещения; - инструкция для видов работ.	Зам директора по АХЧ, специалист по охране труда		
2.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа и на рабочем месте. - журналами учета первичных средств пожаротушения;  - разработать и утвердить инструкцию и план – схему эвакуации людей на случай пожара.	Зам директора по АХЧ		
3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.	организация		
4.	Обеспечение структурных подразделений первичными средствами пожаротушения (огнетушители)	Зам директора по АХЧ		



5.	Организация обучения работающих и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности.	Инженер по охране труда		Преподаватель ОБЖ
6.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации работников и студентов.	Администрация	1 раз в квартал	
7.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели.	Зам директора по АХЧ		

51 (пятьдесят один) лист

Удостоверение  
Т.Г.Козина

Т.Г.Кошмак