


СОГЛАСОВАНО

Регистрационный № 54

Председатель Мордовской  
республиканской организации  
Профессионального союза  
работников здравоохранения  
Российской Федерации

  
Л.А.Бульдяева  
«08» февраля 2022 года



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Республики

Мордовия

«Краснослободский медицинский колледж»»

Подписи представителей сторон

Представитель работодателя:

Руководитель учреждения

  
А.И.Родькин



Представитель работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
Н.И.Лукашкина



Принят на собрании трудового коллектива  
«08» февраля 2022 года, протокол № 1.

## СОДЕРЖАНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II.	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	6
III.	РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.....	11
IV.	ОПЛАТА ТРУДА.....	19
V.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	22
VI.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	24
VII.	ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	27
VIII.	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	28
IX.	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО.....	30
X.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	33
XI.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	36
XII.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	37

### ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж».....39

Приложение №2 «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж».....53

Приложение №3 «Состав комиссии по охране труда».....110

Приложение №4 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда».....111

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в целях учета и согласования интересов работников и работодателя в соответствии с Конституциями Российской Федерации и Республики Мордовия, Федеральными законами, законами Республики Мордовия и другими нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства с учетом требований Соглашения между Мордовским республиканским союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Республики Мордовия», Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия и Правительством Республики Мордовия, а также Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Мордовия и Мордовской республиканской организацией Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение).

В случае если в указанные соглашения будут внесены существенные изменения, стороны настоящего коллективного договора обязуются в трехмесячный срок провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в коллективный договор.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в лице представителя - директора Родькина Александра Ивановича, именуемого в дальнейшем РАБОТОДАТЕЛЬ и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице ее председателя Лукашкиной Натальи Ивановны, именуемая в дальнейшем ПРОФКОМ.

1.5. РАБОТОДАТЕЛЬ признает ПРОФКОМ полномочным представителем работников, имеющим право вести коллективные переговоры по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха, содействия занятости, условий и охраны труда, по вопросам социальной защиты работников, гарантий социально-экономических и трудовых прав молодым работникам, обеспечения гарантий прав профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюз), в сфере создания условий для осуществления деятельности ПРОФКОМА, подписывать коллективный договор.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

Во взаимоотношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам индивидуальных трудовых отношений и преимущественного предоставления социальных льгот и гарантий ПРОФКОМ представляет интересы только членов Профсоюза.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить ПРОФКОМ представлять их интересы во взаимоотношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений на условиях, установленных ПРОФКОМОМ.

1.7. ПРОФКОМ не несёт ответственности за нарушение прав не членов Профсоюза, не уполномочивших его на представительство своих интересов и не перечисляющих взносов на расчетный счет профсоюзной организации.

1.8. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ выступают равноправными и деловыми партнерами.

**Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:**

1.10. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:**

1.10.1. Обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества.

1.10.2. Добиваться стабильного финансового положения организации.

1.10.3. Обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность.

1.10.4. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высококвалифицированного труда.

1.10.5. Своевременно выплачивать заработную плату, повышать ее уровень по мере роста квалификации работника.

1.10.6. Учитывать мнение ПРОФКОМА при принятии решений по социально-трудовым вопросам и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией для выполнения уставной деятельности.

1.10.7. Информировать трудовой коллектив о перспективах деятельности организации, финансовом положении, о структурной и кадровой политике и других вопросах в области социально-трудовых отношений.

1.11. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации **ПРОФКОМ обязуется:**

1.11.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими Профсоюзу методами.

1.11.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины в организации, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

1.11.3. Содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства работников.

1.11.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

1.11.5. Контролировать соблюдение РАБОТОДАТЕЛЕМ трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

1.12. Обязательства и гарантии коллективного договора являются минимальными, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищённости работников организации.

1.13. Условия коллективного и трудовых договоров не могут ухудшать социально-экономическое положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Мордовия и Отраслевым соглашением.

1.14. Положения коллективного договора являются обязательными для выполнения и не ограничивают права РАБОТОДАТЕЛЯ в расширении социальных гарантий и социальной защиты работникам, определенных коллективным и трудовыми договорами, при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.15. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников организации, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.17. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения работниками крайних мер их разрешения (забастовок).

При организации и проведении забастовок ответственность сторон устанавливается согласно законодательству Российской Федерации.

## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка** (Приложение 1).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии



номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>1</sup>.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Прием на работу оформляется трудовым договором. РАБОТОДАТЕЛЬ вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) РАБОТОДАТЕЛЯ должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

(дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием размера оплаты<sup>2</sup>.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>3</sup>.

2.2.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.9. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной

---

<sup>2</sup> См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

<sup>3</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».



работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.11. Уведомлять в выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы.

2.2.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 2 часа в неделю (кроме педагогических работников) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Возмещать работнику в случае направления в служебную командировку расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у

работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.17. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.18. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия **Положения о защите персональных данных работников**

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>4</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде (статья 391 ТК РФ).

### **III. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным

---

<sup>4</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.5. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки преподавателей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя из-за обстоятельств, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества групп;

— восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем преподавателям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.7.Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8.Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.9. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

-не допускает в течение учебного года и в каникулярный период

отмены классного руководства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп;

-обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в группах на следующий учебный год.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух группах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждую группу.

3.1.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.1 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподавателя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.12. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.1.11 настоящего раздела.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве

руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.14. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

3.1.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени преподавателей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии



возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (с учетом педагогической нагрузки).

Рабочее время преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателей в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.1.17. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.1.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для отдыха и питания не устанавливается: возможность отдыха и приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися .

3.1.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.21. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- родителям ребенка-первоклассника - 1 сентября;
- родителям ребенка-выпускника 11 класса (последний звонок, выпускной бал) - 1 рабочий день;
- рождения ребенка (отцу) – 2 рабочих дня;
- бракосочетания – 3 рабочих дня;
- бракосочетания детей сотрудников – 1 рабочий день;
- похорон близких родственников – 3 рабочих дня;
- юбилейные даты – 1 рабочий день (для женщин – 60 лет, для мужчин - 65 лет);
- донорам – 1 рабочий день.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года

определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска.

3.1.28. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.29. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.30. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.31. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.32. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

3.1.33. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.34. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1. Выплачивать работникам заработную плату 2 раза в месяц: аванс – 27 числа текущего месяца, окончательный расчет – 12 числа следующего месяца. Выплату заработной платы осуществлять переводом на счет банковской карты работника. До оформления банковской карты заработная плата работнику выдается в кассе организации. В случаях, когда выплата заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда образовательной организацией ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» (Приложение 2).

4.3. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>5</sup>.

4.4. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.5. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату<sup>6</sup> производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.6. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

---

<sup>5</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

<sup>6</sup> Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».



4.7. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*).

4.8. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.9. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом.

4.10. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования

средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка. (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ)

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

## **6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:**

6.1.1. Обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Создавать в организации на паритетной основе совместную комиссию по охране труда из числа представителей РАБОТОДАТЕЛЯ и представителей ПРОФКОМА (Приложение №4) и обеспечивать их эффективную работу совместно с ПРОФКОМОМ для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах, внесения предложений в раздел коллективного договора «Условия и охрана труда».

6.1.3. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда Профсоюза и представителям РАБОТОДАТЕЛЯ необходимое время для выполнения ими обязанностей на условиях коллективного договора (с сохранением среднего месячного заработка).

6.1.4. Увольнять уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза только с согласия ПРОФКОМА.

6.1.5. Разрабатывать с учетом мнения ПРОФКОМА мероприятия по улучшению условий и охраны труда, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение №5).

6.1.6. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.7. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя выборного органа ПРОФКОМА, в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда.

6.1.8. Приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда средства индивидуальной защиты.

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.9. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать санитарно - бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.11. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) и внеочередные медицинские осмотры

(обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством.

6.1.12. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов ПРОФКОМА для проведения проверок условий и охраны труда в организации, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

6.1.13. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать их о принятых мерах.

6.1.14. охранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работы в организации, отделении, на участке, рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по его вине.

Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения их к дисциплинарной ответственности.

6.2. В целях осуществления контроля соблюдения РАБОТОДАТЕЛЕМ обязательств, предусмотренных разделом 6. «Условия и охрана труда» в организации **ПРОФКОМ**:

6.2.1. Проводит разъяснительную работу с работниками организации по выполнению ими обязанностей в области охраны труда.

6.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением РАБОТОДАТЕЛЕМ трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2.3. Обращается с заявлением непосредственно в орган, уполномоченный на проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, при возникновении разногласий.

6.2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.5. Запрашивает информацию от РАБОТОДАТЕЛЯ о состоянии условий и охраны труда работников, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.6. Предъявляет РАБОТОДАТЕЛЮ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Направляет РАБОТОДАТЕЛЮ информацию о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения и их устранения.

6.2.8. Осуществляет проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств РАБОТОДАТЕЛЯ, предусмотренных коллективным

договором и соглашениями.

6.2.9. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

6.2.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

6.2.11. Разрабатывает предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников, и улучшение организации работы в области охраны труда и направляет их для рассмотрения РАБОТОДАТЕЛЮ.

6.2.12. Осуществляет контроль за соблюдением РАБОТОДАТЕЛЕМ периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.13. Осуществляет контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами (при наличии финансовых средств);

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.



7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>7</sup>.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>8</sup>.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

---

<sup>7</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>8</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>9</sup>.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>10</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

---

<sup>9</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

<sup>10</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1 Стороны договорились о том, что:

РАБОТОДАТЕЛЬ согласовывает с ПРОФКОМОМ формирование и распределение средств на социальные нужды организации (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия).

9.2 В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.2.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.2.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.3.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям,

предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.4.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.4.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).

9.4.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

9.4.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.4.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.5.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.5.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.5.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.5.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.5.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.5.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.5.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.5.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **10.1. Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:**

10.1.1. Признаёт права Профсоюза, действующего на основании Устава. Содействует вовлечению работников в Профсоюз.

10.1.2. Предоставляет профсоюзному комитету бесплатно информацию о деятельности организации, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам.

10.1.3. Обеспечивает невмешательство в финансовую деятельность ПРОФКОМА.

10.1.4. Представляет безвозмездно профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, необходимые нормативно-правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, в том числе на интернет-ресурсах.

10.1.5. Удерживает ежемесячно бесплатно членские профсоюзные



взносы из заработной платы работников в размере одного процента и перечисляет их на расчетные счета профсоюзных организаций при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, в следующем порядке:

при наличии статуса юридического лица у первичной профсоюзной организации - в размере 70% от общего количества удержанных членских профсоюзных взносов перечисляет на расчетный счет первичной профсоюзной организации и в размере 30% от общего количества удержанных членских профсоюзных взносов - на расчетный счет Мордовской республиканской организации Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее Республиканская организация Профсоюза).

10.1.6. Удерживает и перечисляет членские профсоюзные взносы на расчетный счет первичной профсоюзной организации и Республиканской организации Профсоюза в размерах, порядке и сроки, установленные решением Пленума комитета Республиканской организации Профсоюза.

10.1.7. Удерживает членские профсоюзные взносы из месячного заработка члена Профсоюза, который определяется из сумм заработной платы, премий и других денежных вознаграждений за трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и за работу по совместительству, включаемых в фонд оплаты труда и начисленных в соответствии с действующим законодательством.

Безналичное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов осуществляются через бухгалтерию РАБОТОДАТЕЛЯ.

Заявление о безналичной форме уплаты членских профсоюзных взносов работник – член Профсоюза пишет на имя РАБОТОДАТЕЛЯ один раз при вступлении в Профсоюз, которое хранится у РАБОТОДАТЕЛЯ (в бухгалтерии) и действует, пока работник находится в трудовых отношениях с РАБОТОДАТЕЛЕМ.

10.1.8. Обязан обеспечить правильное исчисление и своевременное перечисление удержанных членских профсоюзных взносов. Не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

10.1.9. Перечисляет ежемесячно удержанные членские профсоюзные взносы одновременно с получением средств на выплату заработной платы, а также членские профсоюзные взносы, удержанные безналичным порядком в промежуточные периоды (в связи с уходом в отпуск, увольнением и по другим причинам) в окончательный расчёт за месяц.

10.1.10. Прекращает удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников организации только на основании выписки из протокола заседания профсоюзного комитета с указанием работников, выбывших из Профсоюза.

В соответствии с ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации, и основанием для не удержания и не перечисления членских

профсоюзных взносов, поскольку все права и обязанности по удержанию и перечислению профсоюзных взносов переходят к вновь возникшему юридическому лицу - правопреемнику реорганизованного юридического лица (ст. 57, 58 Гражданского кодекса РФ).

10.1.11. Обеспечивает участие представителя профсоюзного комитета в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников.

10.1.12. Освобождает от основной работы работников, избранных в состав профсоюзного комитета на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением среднего заработка.

10.1.13. Освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами Профсоюза, а также освобождает от основной работы членов Профсоюза, избранных в состав органов Профсоюза для участия в работе этих органов, с сохранением среднего заработка.

10.1.14. Соблюдает предоставленные действующим законодательством гарантии при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ: увольнение председателя (его заместителей) ПРОФКОМА, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка, допускается только с предварительного согласия комитета Республиканской организации Профсоюза.

10.1.15. Предоставляет вышеуказанным профсоюзным работникам такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и другим работникам организации в соответствии с коллективным договором.

10.1.16. Расторгает трудовой договор по своей инициативе по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем ПРОФКОМА и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, только с предварительного согласия комитета Республиканской организации Профсоюза.

10.1.17. Беспрепятственно пропускает представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в

различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11.2.7. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный

договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия.

12.5. Коллективный договор действует три года, и распространяет свое действие на правоотношения с 09 февраля 2022 года.

12.6. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны вправе вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период. В случае, если новый коллективный договор не будет заключен после окончания срока действия, то он автоматически пролонгируется на три года.

12.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством для его заключения.

12.8. Стороны доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор, которые улучшают положение работников, и не противоречат действующему законодательству.

12.9. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, но не противоречащие законодательству, вносятся в коллективный договор только после утверждения их общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

12.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

12.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.13. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ППО  
ГБПОУ РМ «Краснослободский  
медицинский колледж»



Лукашкина Н.И.  
Протокол №26  
от 08 февраля 2022 года.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж»



Родькин А.И.  
Приказ №28  
от 09 февраля 2022 года.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» (далее - РАБОТОДАТЕЛЬ) является образовательной организацией, в которой осуществляется подготовка специалистов среднего звена очной формы обучения.

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) составлены в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации, а именно:

- Трудовым коллективом Российской Федерации;
- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Уставом ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» и другими внутренними правовыми документами (локальными актами).

1.3 Настоящие Правила вступают в силу с момента их утверждения директором образовательной организации с учетом мнения профсоюзного комитета (далее – ПРОФКОМ). Правила действуют без ограничения срока (до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия новых Правил).

1.4 Изменения и дополнения Правил производятся в порядке их принятия.

1.5. Порядок учета РАБОТОДАТЕЛЕМ мнения ПРОФКОМА по вопросам внутреннего трудового распорядка и иным вопросам, предусмотренным статьями 99,103,105,113,123,135,136,144,162,180,301 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) устанавливается ст.372 ТК РФ.

1.6 РАБОТОДАТЕЛЕМ в соответствии с настоящими Правилами выступает образовательная организация в лице директора и иных руководителей, уполномоченных представлять РАБОТОДАТЕЛЯ в соответствии с Уставом, иными локальными нормативными актами, доверенностями, приказами и распоряжениями директора.

1.7. В число сотрудников РАБОТОДАТЕЛЯ, на которых распространяется действие настоящих Правил, включаются лица, работающие в образовательной организации по трудовому договору и занимающие должности педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, службы административно-хозяйственного и технического обеспечения.

1.8. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются директором и иными руководителями РАБОТОДАТЕЛЯ - с учетом мнения ПРОФКОМА.

## **2.ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

### **2.1. Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

2.1.1. Работники образовательной организации реализуют право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у РАБОТОДАТЕЛЯ. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящимся у РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет РАБОТОДАТЕЛЮ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,



осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые РАБОТОДАТЕЛЕМ оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, РАБОТОДАТЕЛЕМ представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине РАБОТОДАТЕЛЬ обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. РАБОТОДАТЕЛЬ вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) РАБОТОДАТЕЛЯ должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.4. К педагогической деятельности в образовательной организации допускаются лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, которое подтверждается документами государственного образца, а также отвечающие требованиям квалификационных характеристик, определенных для соответствующих должностей педагогических работников.

2.1.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине РАБОТОДАТЕЛЬ обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника сроком не более трех месяцев в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в договоре данного условия означает, что работник принят на работу без испытания.

2.1.7. При приеме или переводе в установленном порядке на другую работу РАБОТОДАТЕЛЬ обязан:

а) ознакомить работника с условиями труда и разъяснить права и обязанности;

б) ознакомить работника с настоящими Правилами, Уставом колледжа, должностной инструкцией работника;

в) ознакомить с приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;

г) провести инструктаж по охране труда и технике безопасности;

д) ознакомить работника с действующим коллективным договором.

2.1.8. По причинам, связанным с изменениями организационных или иных условий труда, когда условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник уведомляется в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.1.9. Прекращение и расторжение трудового договора осуществляется только на основании статей, предусмотренных законодательством РФ.

2.1.10. Основанием для прекращения трудового договора с педагогическими работниками может послужить повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Колледжа.

Грубым нарушением Устава Колледжа признаются действия педагогических работников, допущенные ими в процессе обучения и воспитания студентов. А именно:

– дискриминация студентов, в том числе необъективность оценки знаний, в зависимости от расы, национальности, языка, пола, возраста, состояния здоровья, социального, имущественного и должностного положения, социального происхождения, места жительства, отношения к религии, убеждений, партийной принадлежности;

– попытка создания политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций в образовательной организации и (или) вовлечения студентов в их деятельность;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью студента.

2.1.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом РАБОТОДАТЕЛЯ.

2.1.12. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении



трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.1.13. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.1.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. (часть четвертая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона. (часть пятая в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

2.1.15. Обжалование решений по вопросам применения законодательства о труде и трудового договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

## **2.2. Обработка персональных данных работников.**

2.2.1. В целях обеспечения прав и свобод работников образовательной организации при обработке (получении, накоплении, хранении, комбинировании, передаче или любом другом использовании) персональных данных работника (информация, относящаяся к конкретному работнику, необходимая в связи с трудовыми отношениями) РАБОТОДАТЕЛЬ, а также лица, имеющие или получившие доступ к персональным данным работников, в соответствии с Положением об обработке и защите персональных данных работников:

а) осуществляют обработку персональных данных работника исключительно в целях соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения их личной безопасности, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

б) руководствуются Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными актами Колледжа при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника;

в) получают все персональные данные работника у него самого;

г) обеспечивают соблюдение порядка хранения и использования персональных данных работников в соответствии с требованиями ТК РФ, иных федеральных законов и локальных актов образовательной организации, их защиту от неправомерного и несанкционированного доступа, распространения или утраты за счет средств РАБОТОДАТЕЛЯ,

вырабатывают, с участием работников образовательной организации, меры защиты данных.

д) ознакомить работников под роспись с Положением об обработке и защите персональных данных работников, устанавливающим порядок обработки и защиты персональных данных работников;

е) обеспечивают выполнение требований статьи 88 ТК РФ при передаче персональных данных работника.

2.2.2. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку, защиту и передачу персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Основные права и обязанности РАБОТОДАТЕЛЯ (в лице администрации) определены статьей 22 Трудового кодекса РФ.

#### **3.2. В том числе РАБОТОДАТЕЛЬ обязан:**

3.2.1. Соблюдать законодательство о труде, обеспечивать условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с нормативными требованиями. Внедрять современные средства обеспечения безопасности труда и обучения, предотвращающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно - гигиенические условия, предотвращающие профессиональные и другие заболевания персонала и обучающихся.

С этой целью все педагогические работники и сотрудники образовательной организации должны иметь медицинскую книжку, проходить один раз в год медицинский осмотр.

3.2.3. Обеспечивать качественное ведение образовательного процесса, выполнения учебно-производственных заданий и заказов с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, повышая эффективность учебно-воспитательного процесса.

3.2.4. Создавать условия для улучшения качества подготовки специалистов с учетом требований современного производства, науки и культуры и перспектив их развития, организовывать изучение и внедрение передовых методов обучения, научной организации педагогического и производственного труда.

3.2.5. Своевременно рассматривать и внедрять предложения преподавателей и других работников, направленные на улучшение работы колледжа, проводить в жизнь решения Совета колледжа, педагогического и методического Советов, производственных совещаний, поддерживать и поощрять лучших работников колледжа.

3.2.6. Постоянно укреплять трудовую, технологическую и исполнительскую дисциплину. Своевременно предупреждать и объективно разрешать возникающие конфликтные ситуации среди персонала и обучающихся. В установленные сроки рассматривать жалобы, критические замечания и заявления работников и обучающихся и принимать по ним соответствующие меры.

3.2.7. Совершенствовать систему оплаты труда работников, выдавать заработную плату в установленные сроки, а при задержке выплаты по независящим от администрации причинам - информировать коллектив о причинах задержки и новом сроке выплаты.

3.2.8. Обеспечивать необходимость и условия постоянного повышения квалификации педагогических и других работников.

3.2.9. Постоянно контролировать соблюдение работниками всех правил и мер безопасности труда и обучения, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности.

3.2.10. Создавать условия для эффективного участия персонала в управлении колледжем, поддерживать и поощрять инициативу и активность работников.

3.2.11. По возможности, обеспечивать наиболее полное удовлетворение нужд и запросов работников в улучшении их жилищно-бытовых условий.

## **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Основные права и обязанности работников образовательной организации определены статьей 21 ТК РФ, а также Конституцией Российской Федерации, Федеративным законодательством о труде, Законом РФ "Об образовании", Уставом колледжа, настоящими Правилами, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками, другими локальными актами колледжа и закрепляются условиями трудового договора, заключенного с колледжем при приеме на работу.

### **4.2. Каждый работник имеет право:**

4.2.1. На условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

4.2.2. На своевременную оплату труда в соответствии с его квалификацией. На получение установленных в колледже надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

4.2.3. На отдых, предоставление еженедельных выходных, праздничных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью, предусмотренной ТК РФ.

4.2.4. На получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста педагогическим работникам колледжа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2.5. Преподаватели при исполнении профессиональных обязанностей, на свободу выбора и использование педагогических методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

### **4.3. Работники колледжа обязаны:**

4.3.1. Исполнять гражданские обязанности, установленные Конституцией и законами Российской Федерации, соблюдать принятые нормы морали и нравственности, знать и выполнять Устав колледжа и настоящие Правила.

4.3.2. Выполнять обязанности, возложенные приказом директора по классному руководству, заведыванию кабинетом, организации работы ЦМК

и выполнению других образовательных функций.

4.3.3. Качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности и работы, указанные в должностных инструкциях, контрактах, квалификационных характеристиках и других нормативных актах.

4.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину, точно и своевременно исполнять приказы, распоряжения администрации. Обеспечивать соблюдение дисциплины и порядка обучения, участвуя в дежурстве по колледжу в течение учебного года по утвержденному графику.

4.3.5. Строго соблюдать требования, правила и меры по безопасности и охране труда, по гигиене и производственной санитарии, по противопожарной охране, обеспечивая их соблюдение обучающимися.

4.3.6. Бережно относиться к имуществу колледжа.

4.3.7. Систематически повышать свою квалификацию.

4.3.8. Не применять антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим и духовным насилием над личностью обучающихся.

4.3.9. Не допускать высказываний и других действий, ведущих к осложнению морально-психологического климата в коллективе колледжа.

4.3.10. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.3.11. Педагогические работники и сотрудники колледжа обязаны проходить медицинские обследования согласно установленным нормам и правилам, которые проводятся за счёт средств колледжа.

4.3.12. Работникам колледжа разрешается работа по совместительству в установленном законом порядке.

4.3.13. Работники колледжа в свободное от основной работы время имеют право выполнять работы научного характера и оказывать образовательные

услуги по гражданско-правовым договорам, в том числе и с колледжем. Указанная работа не регламентируется трудовым законодательством и настоящими Правилами.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

5.1. Продолжительность рабочего времени руководящего, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала устанавливается 40 часов в неделю:

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
  - время начала работы – 8.00, время окончания работы - 17.00;
  - перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.
- Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.2. В Колледже установлена шестидневная рабочая неделя.

5.2.1. Продолжительность рабочего времени для преподавателей в соответствии с действующим законодательством составляет не более 36 часов в неделю и формируется (не считая времени, необходимого для подготовки к урокам и проверки письменных работ) в соответствии с тарификацией, расписанием учебных занятий и планом воспитательной и методической работы колледжа. Преподаватели, по согласованию с учебной частью, устанавливают часы консультаций по учебным дисциплинам и время работы предметных и творческих кружков спортивных секций и дополнительных занятий. Начало и окончание работы преподавателей зависит от расписания занятий на конкретный учебный день.

В течение рабочего дня для педагогических работников предусматривается перерыв для отдыха и питания с 11.40 до 12.10 продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается.

5.2.2. Учебная нагрузка преподавателей на учебный год устанавливается приказом директора по состоянию на первое сентября каждого учебного года или оговаривается в трудовом договоре и ограничивается верхним пределом 1440 часов.

5.2.3. Перерасчет за часы, проведенные сверх установленной тарификации, осуществляется в конце учебного года или ежемесячно, но после выполнения протарифицированной годовой нагрузки.

5.2.4. Учебные занятия в колледже проводятся по учебному расписанию, утвержденному директором. Расписание составляется и утверждается согласно учебным планам на семестр. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Занятия проводятся в форме пары - двух объединенных академических часов. Перерывы между парами составляют 10 минут. Большая перемена – 30 минут после второй пары. О начале и окончании каждого урока преподаватели и обучающиеся оповещаются звонком.

5.2.5. При проведении практического обучения, производственного

обучения, учебных занятий по иностранному языку, а также по другим учебным дисциплинам, при проведении практических занятий с использованием компьютерной техники, семинарских занятий учебная группа может делиться на подгруппы численностью не менее 8 человек.

5.2.6. Преподаватели и лаборанты до начала каждого учебного занятия готовят необходимые пособия, аппаратуру, оборудование и инструменты.

5.2.7. На каждую учебную группу заводится журнал учебных занятий в установленной форме. Журнал хранится в учебной части и выдается преподавателю, проводящему занятия в группе.

5.2.8. Взаимопосещение занятий преподавателями, с целью обмена опытом, производится по графику или по предварительной договоренности. С целью осуществления контроля и оказания методической помощи посещение уроков преподавателей и занятий практического обучения осуществляют директор колледжа, его заместители, заведующие отделениями по специальности.

5.2.9. Посторонние лица могут присутствовать на уроках только с разрешения директора и его заместителя по учебной работе.

5.2.10. Во время зимних каникул, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период преподаватели, в соответствии с утвержденными семестровыми планами, могут привлекаться к участию в работе цикловых комиссий, семинаров, конференций, к педагогическим чтениям и другим мероприятиям по повышению квалификации и совершенствованию профессионального мастерства преподавателей.

5.3. Режим рабочего времени дежурных по общежитию:

-продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю;

-сменная работа в соответствии с графиком дежурств, продолжительность рабочей смены составляет 24 часа;

-предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, продолжительностью до 30 минут.

Для дежурных по общежитию устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период при суммированном учете рабочего времени, составляет один месяц.

5.4. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

5.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

5.6. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

5.7. Контроль за явкой на работу руководящего, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала осуществляет специалист по

кадрам, руководители структурных подразделений, а за явкой преподавателей – заместитель директора по учебной работе.

5.8. Работник, явившейся на работу в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения, к работе в данный день не допускается.

5.9. Отсутствие работника на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин считается прогулом.

5.10. В случае неявки на работу по болезни работник обязан представить листок нетрудоспособности. При неявке преподавателя или другого работника администрация вправе немедленно принять меры по замене его другим.

5.11. Работа в учреждении не производится в праздничные дни, установленные трудовым законодательством. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения ПРОФКОМА не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

5.13. Ежегодные отпуска преподавателям предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

5.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.16. Педагогическим работникам колледжа предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, для остальных работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.17. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

## **6. ПООЩЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. За успехи в учебной, методической, воспитательной работе, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокую эффективность и качество работы работникам колледжа могут объявляться следующие виды поощрений:

- Благодарность с занесением в трудовую книжку;
- Награждение ценным подарком;

- Представление к наградам, предусмотренным администрациями района, города, Республики Мордовия, Министерством образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации и другими вышестоящими органами;
- Представление к Почетным званиям и государственным наградам, установленных для работников здравоохранения и образования.

6.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.3. За неисполнение или недобросовестное исполнение по своей вине обязанностей, за нарушение Устава колледжа, правил внутреннего распорядка, а также иные проступки (если они не несут за собой административной или судебной ответственности), работник несет ответственность и на него могут быть наложены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

## **7. ПОРЯДОК В ПОМЕЩЕНИЯХ И НА ТЕРРИТОРИИ КОЛЛЕДЖА**

7.1. Ответственность за благоустройство помещений колледжа и прилегающей территории, правильность их содержания и эксплуатации возлагается на Специалиста по административно-хозяйственному обеспечению.

7.2. Непосредственную ответственность за подготовку помещений и рабочих мест к учебным занятиям, а также за санитарно – техническое состояние и противопожарную безопасность несут специалист по административно-хозяйственному обеспечению, ответственные лица, назначенные приказом директора.

7.3. В помещениях колледжа запрещается:

- курение в колледже и на территории прилегающей к нему;
- употребление спиртных напитков, наркотиков;
- употребление ненормативной лексики (сквернословия);
- азартные игры;
- ношение при себе газового или иного оружия;
- развешивания объявлений, афиш, громкоговорящая реклама в неустановленных администрацией колледже местах;
- создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных организаций и движений. Не допускается использование учебного времени для проведения политической, религиозной или иной агитации и пропаганды.

7.4. Охрана зданий, имущества и ответственность за их противопожарное санитарное состояние возлагаются приказом директора на определенных лиц административно- хозяйственного персонала колледжа.

7.5. Ключи от учебных и административно-хозяйственных помещений должны сдаваться после работы (занятий) на вахту.

7.6. Запрещается пребывание в помещениях колледжа во внеучебное



время и в нерабочие дни студентов, сотрудников и преподавателей, не имеющих на то разрешения администрации колледжа.

7.7. Запрещается пребывание в помещениях колледжа посторонних лиц без регистрации на вахте, за исключением официально приглашенных, командированных в колледж.

7.8. Лица, виновные в порче и разрушении мебели, учебного оборудования, оснащения, отделки помещений колледжа, в использовании оборудования в личных целях без разрешения администрации, привлекаются к административной ответственности в установленном законом Российской Федерации порядке.

7.9. Надлежащую чистоту и порядок во всех учебных, учебно-производственных и вспомогательных помещениях обеспечивает технический персонал, а во время занятий дежурные по колледжу и учебным группам.

7.10. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Недопустимо прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудитории во время их проведения.

7.11. За благоустройство в учебных и учебно-вспомогательных помещениях, наличие исправной мебели и оборудования, поддержание нормальной температуры, освещение и пр. несет ответственность заведующий хозяйством.

7.12. В рабочее время запрещается отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения различных мероприятий, не связанных с их основной деятельностью.

7.13. В рабочее время запрещается преподавателям покидать учебные аудитории во время урока и отпускать студентов до звонка об окончании урока.

7.14. В учебных кабинетах и лабораториях должны быть вывешены инструкции по технике безопасности и охране труда.

7.15. За содержание в исправности оборудования учебных кабинетов, подготовку учебных материалов к занятиям несут ответственность лаборанты, заведующие кабинетами и проводившие занятия преподаватели.

7.16. Ключи от всех учебных помещений должны находиться на вахте и выдаваться только преподавателям, проводившим занятия, лаборантам, закрепленным за данной аудиторией, вспомогательным и техническим работникам для уборки помещений и ремонта оборудования. Резервные ключи от всех помещений должны находиться у заведующего хозяйством.

7.17. Состояние и оборудование помещений и территории колледжа должны соответствовать учебно-воспитательным задачам и способствовать их успешному решению.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ЦПО  
ГБПОУ РМ «Краснослободский  
медицинский колледж»

Луканина Н.И.  
Протокол № 1  
09 февраля 2022 года.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж»

Родькин А.И.  
09 февраля 2022 года.



## ПОЛОЖЕНИЕ

# ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

**Разработано на основании:** Указа Главы Республики Мордовия «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Мордовия» от 28.10.2008 № 202-УГ.  
Постановления Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008 №487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Мордовия» (с изменениями).  
Постановления Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008 №488 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Мордовия» (с изменениями).  
Постановления Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008 №492 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Мордовия» (с изменениями).  
Постановления Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008 №482 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями).  
Указа Главы Республики Мордовия от 28 сентября 2020 г. № 289-УГ «О внесении изменений в Указ Главы Республики Мордовия от 28.10.2008г. № 202-УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Республики Мордовия».

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение применяется при установлении и осуществлении выплаты заработной платы работникам ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», и определяет:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам) и критерии их установления;

условия оплаты труда директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», заместителей и главного бухгалтера.

1.2. Оплата труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» состоит из:

базовых окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, культуры, искусства и кинематографии, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих;

повышающих коэффициентов к базовым окладам;

выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Заработная плата работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» предельными размерами не ограничивается.

1.5. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работников образования ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников образования, утвержденным Правительством Республики Мордовия, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

1.6. Повышающие коэффициенты к базовым окладам специалистов, служащих и рабочих ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, утвержденным Правительством Республики Мордовия, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

1.7. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работникам культуры, искусства и кинематографии - библиотекаря ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются в

соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, утвержденным Правительством Республики Мордовия, с учетом особенностей оплаты труда, установленных настоящим Положением.

1.8. Оплата труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Мордовия, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) формируются в объеме 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Процент выплат из фонда стимулирующих выплат определяется приказом руководителя исполнительного органа государственной власти Республики Мордовия, которому подведомственно учреждение, в зависимости от выполнения показателей (критериев) оценки их деятельности.

Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» (включая директора, его заместителей и главного бухгалтера) независимо от источников формирования фонда оплаты труда учреждения.

1.10. Основной персонал учреждения — работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения.

Перечень должностей работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», относимых к основному персоналу приведен в приложении 1 к настоящему Положению.

Административно-управленческий персонал учреждений — работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждений — работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.



## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБПОУ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ «КРАСНОСЛОБОДСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

### 2.1. Порядок и условия оплаты труда по должностям работников образования ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

2.1.1. Базовые оклады по должностям работников образования устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н.

Базовые должностные оклады работникам образования ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» 2 уровня	3876
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	5142

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» 2 уровня:

*3 квалификационный уровень*

Педагог-психолог

Методист

*4 квалификационный уровень*

Преподаватель

Руководитель физического воспитания

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

*1 квалификационный уровень*

Заведующий отделением

Заведующий практикой

2.1.2. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» установлены следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за почетные звания;

повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский

медицинский колледж» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышений размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

размеры базовых окладов повышаются на коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания;

полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.1.3. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1 квалификационный уровень	до 0,86
2, 3 и 4 квалификационные уровни	до 1,00

Размеры данного повышающего коэффициента по квалификационным уровням ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» 2 уровня:

3 квалификационный уровень Педагог-психолог Методист	до 1,00
4 квалификационный уровень Преподаватель Руководитель физического воспитания	до 1,00

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
<b>3 Квалификационный уровень</b>	
<b>Методист</b>	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,72
имеющим I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
<b>Педагог - психолог</b>	
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" без предъявления требований к стажу работы	0,21
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж работы в должности педагога - психолога (психолога) от 2 до 5 лет	0,33
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж работы в должности педагога - психолога (психолога) от 5 до 10 лет	0,46
имеющий высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью "Психология" и стаж работы в должности педагога - психолога (психолога) свыше 10 лет	0,60
имеющий II квалификационную категорию	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86

имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
<b>4 Квалификационный уровень</b>	
<b>Преподаватель, руководитель физического воспитания</b>	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,21
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,33
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,46
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	0,60
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационную категорию	0,72
имеющий I квалификационную категорию	0,86
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере **до 3,0**.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в отношении каждого конкретного работника.

Повышающий коэффициент за почетные звания устанавливается в размере **до 0,1** педагогическим работникам:

имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации и Республики Мордовия;

имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации и Республики Мордовия, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

2.1.4. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей



структурных подразделений.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности установлен руководителям структурных подразделений с учетом уровня их профессиональной подготовки в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
1, 2 и 3 квалификационные уровни	до 0,51

<u>Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:</u>	
<i>2 квалификационный уровень</i> Заведующий отделением Заведующий практикой	до 0,51

Персональный повышающий коэффициент руководителям структурных подразделений устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере **до 3,0**.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в отношении каждого конкретного работника.

2.1.5. Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные повышающие коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению. Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) устанавливаются руководителем учреждения за специфику работы.

2.1.6. С учетом условий труда педагогическим работникам государственных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.1.7. Педагогическим работникам государственных учреждений выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

2.2.1. Базовые оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н.

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 1 уровня	2504
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 2 уровня	2753
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 3 уровня	3383
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 4 уровня	5397

2.2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» работникам, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих, установлены следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,05
2 квалификационный уровень	до 0,10
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» и ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,10

2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,30
4 квалификационный уровень	до 0,40
5 квалификационный уровень	до 0,50
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,10
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,30

<u>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 1 уровня:</u>	
<i>1 квалификационный уровень</i> Комендант Дежурный по общежитию Секретарь руководителя	до 0,05
<u>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 2 уровня:</u>	
<i>1 квалификационный уровень</i> Специалист по кадровому делопроизводству Лаборант	до 0,10
<i>2 квалификационный уровень</i> Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	до 0,20
<u>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих» 3 уровня:</u>	
<i>1 квалификационный уровень</i> Экономист Младший системный администратор	до 0,10

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работникам, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – **до 3,0**.

2.2.5. С учетом условий труда работникам государственных учреждений, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.2.6. Работникам государственных учреждений, занимающим общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих,

выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.2.7. Базовые оклады по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н.

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» 1 уровня	2398
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих» 2 уровня	2753

2.2.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» рабочим установлены следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам:

- повышающий коэффициент по профессиональной деятельности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобиля.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.9. Повышающий коэффициент по профессиональной деятельности устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в зависимости от отнесения профессии к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ:

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	до 0,05
2 квалификационный уровень	до 0,10
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	до 0,10
2 квалификационный уровень	до 0,20
3 квалификационный уровень	до 0,40
4 квалификационный уровень	до 0,50

<u>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» 1 уровня:</u>	
<i>1 квалификационный уровень</i> Гардеробщица Уборщица Дворник	до 0,05
<u>Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» 2 уровня:</u>	
<i>1 квалификационный уровень</i> Кладовщик Водитель Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования Слесарь-сантехник Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	до 0,10

2.2.10. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

2.2.11. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер указанного повышающего коэффициента — до 0,2.

2.2.12. Повышающий коэффициент за классность водителю автомобиля устанавливается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» на основании заключения квалификационной (аттестационной) комиссии о присвоении класса квалификации.

Присвоение класса квалификации производится исходя из наличия в водительском удостоверении отметок на право управления соответствующими категориями транспортных средств и стажа работы в качестве водителя:

водитель 1 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Д", "Е" и стажа работы в качестве водителя не менее трех лет;

водитель 2 класса - при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок в графах "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" и стажа работы в качестве водителя не менее двух лет.

Размер повышающего коэффициента к окладу – 0,25 и 0,10 соответственно.

2.2.13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.2.14. Работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

### **2.3. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

2.3.1. Базовые должностные оклады работникам культуры, искусства и кинематографии ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Указом Главы Республики Мордовия на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570.

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	3876
--	------

Положением об оплате труда работников культуры ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» установлены следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее – повышающие коэффициенты):

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за почетное звание.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» с учетом настоящего Положения и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.3.2. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
<i>1 квалификационный уровень</i> Библиотекарь	до 0,10

2.3.3. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в отношении каждого конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – **до 3,0**.

2.3.4. С учетом условий труда работникам культуры, искусства и кинематографии, занятых в ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3.5. Работникам культуры, искусства и кинематографии, занятых в ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» выплачиваются премии, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ГБПОУ РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ «КРАСНОСЛОБОДСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ», ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Должностной оклад директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Министерством здравоохранения Республики Мордовия, которому подведомственно учреждение, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Заработная плата директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» определяется трудовым договором с учетом соблюдения предельного соотношения средней

заработной платы директора и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, установленного Правительством Республики Мордовия на календарный год.

В профессиональных образовательных учреждениях предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения устанавливается с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Размеры окладов заместителей директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются на 15-30 процентов ниже должностного оклада директора, размер оклада главного бухгалтера устанавливается на 20-40 процентов ниже должностного оклада директора:

- заместителю директора по учебной работе – на 15% ниже оклада руководителя;

- заместителю директора по воспитательной работе – на 25% ниже оклада руководителя;

- главному бухгалтеру - на 20% ниже оклада руководителя.

3.2. С учетом условий труда директору ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера директору ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» осуществляются на основании приказа Министра здравоохранения Республики Мордовия, в ведении которого находится учреждение. Показатели (критерии) оценки деятельности учреждения, размеры и условия выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждаются приказом Министра здравоохранения Республики Мордовия, в ведении которого находится учреждение. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся по основной занимаемой должности.

3.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой V настоящего Положения.

#### **IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

##### **4.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера по должностям работников образования ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

4.1.1. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по должностям



работников образования утверждены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

4.1.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.5. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер повышенной оплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

4.1.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер указанной повышенной оплаты составляет:

одинарная дневная ставка сверх базового оклада при работе полный

день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойная дневная ставка сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарная часть базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и двойная часть базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.1.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полтора размера оклада (должностного оклада), за последующие часы – двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

## **4.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

4.2.1. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих утверждены следующие выплаты компенсационного характера:

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

4.2.2. Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

4.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

4.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии.

4.2.5. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.2.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышенной оплаты — 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

4.2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер указанной повышенной оплаты составляет:

одинарная дневная ставка сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная дневная ставка сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарная часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная часть оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.2.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полтора размера оклада (должностного оклада), за последующие часы — двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется

путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

### **4.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера по должностям работников культуры, искусства и кинематографии ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

4.3.1. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по должностям работников культуры, искусства и кинематографии утверждены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

4.3.2. Компенсационные выплаты определяются трудовым договором с работником. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютной величине или в процентах от базового оклада. Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы производятся от базового оклада временно отсутствующего работника.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы, определенной трудовым договором, производятся по вакантным должностям, предусмотренным в штатном расписании, с письменного согласия работника и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

4.3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности).

4.3.4. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности).

4.3.5. Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как

по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.3.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер указанной повышенной оплаты - 20 процентов части базового оклада за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

4.3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер указанной повышенной оплаты составляет:

одинарная дневная ставка сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная дневная ставка сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарная часть базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная часть базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

4.3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полтора размера оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойной размер оклада (должностного оклада) в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на норму рабочих часов в соответствующем месяце.

## **V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ИНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

### **5.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера по должностям работников образования ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

5.1.1. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по должностям работников образования предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.1.2. Единовременно работникам ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» может устанавливается выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом директором, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, Министра образования Республики Мордовия, Министра здравоохранения, Директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, ведомственных целевых программ и других вопросов.

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» устанавливаются выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленным в приложении 2 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения государственных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы, выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение из расчета 5000 рублей в месяц (софинансируемых в полном объеме за счет иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых из федерального бюджета в республиканский бюджет Республики Мордовия) с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и заболеваний), но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах).

5.1.3. При условии выполнения Республиканского стандарта «Качество предоставления услуг в области образования» работникам учреждений единовременно может устанавливаться выплата к базовому окладу за качество выполняемых работ.

5.1.4. Премирование работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом по учреждению в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

В целях недопущения принятия директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» необоснованных решений об установлении либо неустановлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создана комиссия с участием выборного профсоюзного органа работников.

5.1.5. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения:

- за оперативность и качественный результат труда единовременно;
- за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;
- при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

5.1.6. При премировании по итогам работы учитываются следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

Перечень оснований для премирования представлен в приложении 3 к настоящему Положению.

5.1.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, внебюджетных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **5.2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

5.2.1. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.2.2. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется на основании решения директора в отношении:

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

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, — по представлению заместителей директора;

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

Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо неустановлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

5.2.3. При премировании по итогам работы учитывается:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером



премия по итогам работы не ограничена.

5.2.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

5.2.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда одновременно:

за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

### **5.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера по должностям работников культуры, искусства и кинематографии ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

5.3.1. Положением об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по должностям культуры, искусства и кинематографии предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

5.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам одновременно за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы Республики Мордовия, Правительства Республики Мордовия, Министра культуры Республики Мордовия), выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией общереспубликанских мероприятий, мероприятий сферы культуры, искусства и кинематографии.

5.3.3. Выплата за качество выполняемых работ производится

работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда одновременно:

за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;  
при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Мордовия.

5.3.4. Премирование работников учреждения по итогам работы (месяц, квартал, год) осуществляется на основании решения директора, принимаемого им в соответствии с Положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения.

5.3.5. В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо неустановлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

5.3.6. При премировании по итогам работы учитываются:  
показатели по реализации мероприятий сферы культуры, искусства и кинематографии;

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

## **VI. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по согласованию с Министерством здравоохранения Республики Мордовия в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6.2. Численный состав работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

к положению об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

### 1. Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»:

Преподаватель, методист, педагог-психолог, руководитель физического воспитания.

### 2. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также рекомендуемый перечень должностей по персональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные коэффициенты

Основания установления повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)	Перечень должностей профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
За работу в профессиональных образовательных учреждениях Республики Мордовия	педагогические работники	До 0,15

## Приложение № 2

к положению об оплате труда  
работников ГБПОУ Республики  
Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж»

(в процентах от базового оклада)

<b>за проверку письменных работ</b>	
учителям, преподавателям за проверку письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе	до 15
учителям, преподавателям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	до 10
<b>за классное руководство:</b>	
учителям, преподавателям за классное руководство в государственных профессиональных образовательных учреждениях Республики Мордовия	до 15
<b>за заведование</b>	
отделением по специальности	до 25
учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами в государственных профессиональных образовательных учреждениях Республики Мордовия	до 15
преподавателям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями в государственных профессиональных образовательных учреждениях Республики Мордовия	до 15

к положению об оплате труда  
работников ГБПОУ Республики  
Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж»

**Перечень оснований**

для начисления стимулирующих выплат работникам ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж»

Основание для премирования
<b>Педагогические работники</b>
- официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа
- официально зафиксированные достижения учащихся (студентов) в олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, исследовательской работе и т.д.
- позитивная динамика учебных достижений учащихся (студентов)
- позитивная динамика состояния здоровья учащихся (студентов)
- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий
- повышение квалификации (посещение курсов, семинаров, научно-практических конференций, консультаций и т.д.)
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие (выступление, открытые уроки, внеклассные мероприятия) в семинарах, конференциях, методических объединениях
- организация внеучебных мероприятий, в т.ч. социально значимых и общественно-полезных акций и проектов
- разработка авторских программ разного типа
- реализация сетевых, инновационных программ, в том числе программ элективных курсов в рамках профильного обучения и регионального компонента по профессиональной подготовке
- снижение количества учащихся (студентов), стоящих на учете в ППН УВД
- сохранение контингента учащихся
- снижение (отсутствие) пропусков учащимися (студентами) уроков без уважительной причины
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций
- образцовое содержание учебного кабинета
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов)
<b>Директор, заместители директора, руководители структурных подразделений</b>
- высокие результаты организационно-методической работы с педагогическими кадрами (участие и призовые места педагогов (учителей) в конкурсах, конференциях, наличие авторских программ)
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся (студентов)
- разработка и внедрение в практику авторской модели организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации ОУ, своевременное предоставление тарификационных списков, отчетов)
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности
- рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств
- позитивная динамика участия общественных организаций (Управляющего совета, совета ОУ, попечительского совета) в управлении образовательным учреждением
- отсутствие отчислений учащихся и сохранение контингента обучающихся и студентов в учреждениях СПО
- стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов
- обеспечение профессионального роста учителей (наличие учителей, повысивших квалификационную категорию по итогам аттестации)
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
- создание комфортных условий в классных и других помещениях, условий для проживания в студенческих и ученических общежитиях
- достижения педагогов и учреждений в профессиональных Всероссийских, международных, республиканских конкурсах
- организация и проведение Всероссийских и Республиканских мероприятий
<b>Заведующий хозяйством</b>
- образцовое выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта

- обеспечение сохранности оборудования и имущества после проведенного ремонта учреждения
- оперативное решение проблем обеспечения образовательного учреждения инвентарем и оборудованием
<b>Работники бухгалтерии</b>
- разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление тарификационных списков, годовых и квартальных отчетов и т.д.)
- эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств
<b>Библиотекарь</b>
- высокая читательская активность учащихся
- активное участие в училищных и районных мероприятиях (выступления, открытые библиотечные уроки, читательские конференции)
- привлечение родителей и жителей микрорайона к участию в мероприятиях образовательного учреждения
- систематическое оформление тематических выставок
- внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность
<b>Водитель</b>
- обеспечение сохранности автотранспорта
- экономное использование ГСМ
<b>Младший обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)</b>
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
- обеспечение высокого качества отдельных заданий и работы, не входящей в круг основных обязанностей (поддержание чистоты в ходе мероприятий городского и регионального уровня и т. д.)
- содержание участка (объекта) в образцовом состоянии

к положению об оплате труда работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»

## **Положение**

### **О премировании по итогам работы работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»**

#### **1. Общие Положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» (далее по тексту – Положение о премировании) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж».

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Настоящее положение вводится с целью стимулирования материальной заинтересованности работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в дальнейшем улучшении деятельности по подготовке высококвалифицированных специалистов среднего профессионального образования на основе совершенствования методики обучения и воспитания, укрепления материальной базы, проявления творческой инициативы и активности.

Премирование направлено на повышение материальной заинтересованности работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в повышении эффективности проводимых ими мероприятий в области образования, в увеличении учебных достижений студентов, достижении наилучших результатов в работе и высокого качества труда.

1.4. Премирование работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» по итогам работы осуществляется директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотряемых в соответствующем финансовом году на

оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда.

1.5. Премирование осуществляется на основе оценки администрацией ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» труда каждого работника (индивидуально) и его личного вклада в обеспечение выполнения ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» уставных задач и договорных обязательств.

## **2. Виды и размер премий**

2.1. Настоящим Положением предусматривается:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Источником финансирования выплат является экономия по фонду оплаты труда за счет средств бюджета Республики Мордовия и средств от приносящей доход деятельности.

Размер премии по итогам работы за месяц, квартал, год может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

2.2. Премия по итогам работы за месяц работникам ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» выплачивается с учетом результатов деятельности, в соответствии с критериями оценки деятельности, при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении А к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер премии по итогам работы за месяц снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Премия по итогам работы за месяц начисляется работникам ежемесячно и выплачивается одновременно с заработной платой.

Начисление премии по итогам работы за месяц производится на основании приказа руководителя ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» о премировании работников учреждения, в котором указывается конкретный размер премии по итогам работы за отчетный месяц по каждому работнику, в отношении которого принято решение о премировании.

В целях недопущения принятия руководителем учреждения необоснованных решений об установлении либо неустановлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также о размерах соответствующих выплат в учреждении создаются комиссии с участием выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (при наличии соответствующих органов).

Приказ руководителя о премировании работников учреждения



готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», по итогам отчетного месяца;

протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, состоящей из работников ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», представителей профсоюзных органов, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного месяца.

2.3. Размер премии по итогам работы за месяц зависит от вида и качества оказываемых услуг, от результатов деятельности за соответствующий период. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц не ограничена.

2.4. Премирование по итогам работы за квартал основного персонала, непосредственно участвующего в оказании образовательных услуг, осуществляется в соответствии с критериями оценки эффективности работы данной категории работников. Перечень показателей, величина и значимость определены в приложении **Б** к настоящему Положению о премировании.

2.5. Премирование по итогам работы за квартал административно – управленческого персонала, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера, вспомогательного персонала осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности, которые определены в приложении **В** к настоящему Положению о премировании.

2.6. Размер премий по итогам работы за месяц, квартал, год начисляется за фактически отработанное время и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

### **3. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.**

3.1. Решение о выплате премии и ее размерах принимается директором ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» и оформляется приказом по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж».

3.2. Премии начисляются работникам по результатам работы учреждения в целом и в соответствии с личным вкладом каждого работника.

3.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с отпуском, нетрудоспособностью и т.д., а также внешним совместителям премии выплачиваются пропорционально фактически отработанному времени.

3.4. Лишение работника премии полностью или частично производится

на основании приказа директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

3.5. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

#### **4. Заключительные положения.**

4.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением о премировании, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

**Перечень, величина и значимость критерий оценки  
деятельности директора ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж», подведомственного Министерству  
здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Ед. измере ния	Норматив	
			Критерий оценки	Значимость, %
1.	Выполнение государственного задания	%	от 95% до 100%	20
2.	Отсутствие несанкционированной кредиторской задолженности	%	Отсутствие	15
3.	Обеспечение экономии бюджетных средств по оплате коммунальных услуг от установленного лимита потребления при условии своевременного внесения текущих платежей	%	Отсутствие перерасхода к утвержденным лимитам	15
4.	Успеваемость учащихся	%	Не менее 90%	15
5.	Предписание надзорных служб	%	отсутствие	10
6.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации Министерством здравоохранения Республики Мордовия	%	своевременно	15
7.	Обоснованные жалобы	%	отсутствие	10
	Итого			100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности заместителя директора по учебной работе по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Норматив
			Значимость, %
1.	Организационно-методическая работа с педагогическими кадрами	наличие	10
2.	Успеваемость учащихся	Не менее 90 %	20
3.	Участие педагогов в конкурсах, конференциях и т.д.	наличие	10
4.	Участие студентов в республиканских, региональных, всероссийских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях	наличие	10
5.	Стабильность педагогического и студенческого коллективов	Отсутствие обоснованных жалоб	10
6.	Результативная индивидуальная работа со студентами	Отсутствие студентов, имеющих рецидивы отклоняющегося поведения	10
7.	Поддержание благоприятного психологического климата	наличие	10
8.	Эффективность учебно-воспитательной работы	Показатели мониторинга	10
9.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности заместителя директора по воспитательной работе по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Норматив
			Значимость, %
1.	Организационно-методическая работа с педагогическими кадрами	наличие	20
2.	Участие студентов в республиканских, всероссийских конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.д.	наличие	10
3.	Участие педагогов в конкурсах, конференциях и т.д.	наличие	10
4.	Стабильность педагогического и студенческого коллективов	наличие	10
5.	Результативная индивидуальная работа со студентами	Отсутствие студентов, имеющих рецидивы отклоняющегося поведения	10
6.	Эффективность воспитательной работы	Показатели мониторинга	20
7.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
8.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб	10
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности  
заведующего практикой, заведующего отделением по ГБПОУ Республики  
Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»,  
подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерий оценки	Значимость, %
1.	Эффективность взаимодействия с работодателями, руководителями баз практик, обучающимися	Нет нареканий	10
2.	Подписание договоров о прохождении практики	Наличие договоров со всеми базами практик	10
3.	Устройство обучающихся на производственную и преддипломную практику	100% обучающихся устроены на места практики	20
4.	Своевременное составление, утверждение и представление учебно- планирующей документации	Нет нареканий	10
5.	Контроль заполнения журналов по практике	Отсутствие замечаний при проверке журналов	5
6.	Посещение практик (учебной, контроль производственной практики)	Не менее 2 раза в месяц с анализом	5
7.	Наличие пакета документов по практике на официальном сайте колледжа по специальностям, курсам	Своевременность и полнота размещения документации	10
8.	Отсутствие предписаний, отсутствие замечаний и обоснованных жалоб в надзорные и контролирующие органы со стороны баз практик на качество организации производственной и преддипломной практики	Отсутствие	10
9.	Результативная индивидуальная работа с обучающимися	Не менее 90%	10
10.	Эффективность учебно-воспитательной работы	Не менее 90%	10
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки  
деятельности главного бухгалтера по ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж», подведомственного  
Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерий оценки	Значимость, %
1.	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие нарушений	20
2.	Отсутствие несанкционированной кредиторской задолженности	отсутствие	20
3.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
4.	Своевременное предоставление отчетов и запрашиваемой информации Министерством здравоохранения Республики Мордовия	своевременн о	30
5.	Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие	20
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности педагога-психолога по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Критерий оценки	Норматив
			Значимость, %
1.	Оказание психологической помощи обучающимся, родителям, педагогам	своевременно	20
2.	Своевременное и четкое ведение документации	своевременно	10
3.	Работа по психологической коррекции	своевременно	20
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	10
5.	Поддержание благоприятного психологического климата	наличие	10
6.	Результативная индивидуальная работа со студентами	своевременно	15
7.	Эффективность воспитательной работы	своевременно	15
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>



**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности методиста,  
руководителя физического воспитания по ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству  
здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерии оценки	Значимость, %
1.	Оказание помощи в воспитании, в физическом воспитании студентам, родителям, педагогам	своевременно	20
2.	Своевременное и четкое ведение документации	своевременно	10
3.	Выполнение дополнительной методической работы	наличие	20
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	наличие	10
5.	Поддержание благоприятного психологического климата	наличие	10
6.	Результативная индивидуальная работа со студентами	своевременно	15
7.	Эффективность воспитательной работы	своевременно	15
	ИТОГО		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки  
деятельности преподавателя по ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству  
здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Норматив
			Значимость, стоимость балла
1.	Качество образовательной деятельности	балл	4
2.	Проектно-исследовательская деятельность		2
3.	Участие в методической работе		25
4.	Активность и результативность участия студентов в мероприятиях учебной направленности		15
5.	Активность и результативность участия студентов в мероприятиях воспитательной направленности		15
6.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта		25
7.	Руководство на уровне колледжа		4
8.	Участие и проведение мероприятий, повышающих имидж учебного заведения		5
9.	Выполнение особо важных работ, не входящих в должностные обязанности		5
	Итого		100

*Примечание: стоимость балла рассчитывается из средств экономии фонда оплаты труда за текущий период, предусмотренного для педагогических работников.*

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности экономиста по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерий оценки	Значимость, %
1.	Эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств	отсутствие нарушений	20
2.	Отсутствие несанкционированной кредиторской задолженности	отсутствие	20
3.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
4.	Своевременное представление отчетов и запрашиваемой информации Министерством здравоохранения Республики Мордовия	своевременно	30
5.	Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие	20
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки  
деятельности специалиста по кадровому делопроизводству, секретаря руководителя  
по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»,  
подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерий оценки	Значимость, %
1.	Своевременное и полное предоставление отчетности в контролирующие органы по студентам	своевременно	30
2.	Своевременное и полное предоставление отчетности о работе с кадрами	своевременно	20
3.	Индивидуальная работа со студентами	отсутствие нарушений	20
4.	Своевременное и качественное оформление нормативных документов, входящей и исходящей документации	своевременно	20
5.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности  
библиотекаря по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения  
Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерии оценки	Значимость, %
1.	Высокая читательская активность студентов	Не менее 90%	20
2.	Участие во внеклассных мероприятиях	наличие	20
3.	Систематическое оформление тематических выставок	наличие	20
4.	Внедрение информационных технологий в библиотечную деятельность	наличие	10
6.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
7.	Создание комфортных условий в библиотеке	своевременно	10
8.	Обеспечение высокого качества отдельных заданий	отсутствие замечаний	10
	<b>ИТОГО</b>		<b>100</b>

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности  
младшего системного администратора по ГБПОУ Республики Мордовия  
«Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству  
здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Норматив
			Значимость, %
1.	Составление информационного методического материала для преподавателей	наличие	20
2.	Участие во внеклассных мероприятиях	наличие	15
3.	Оказание методической помощи преподавателям в проведении занятий с использованием информационных технологий	наличие	15
4.	Поддержание благоприятного психологического климата	наличие	10
5.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
6.	Организация технического обслуживания и ремонт технических средств обучения	наличие	15
7.	Обеспечение высокого качества отдельных заданий	наличие	15
	<b>ИТОГО</b>		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки  
деятельности специалиста по административно-хозяйственному обеспечению  
по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»,  
подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерий оценки	Значимость, %
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	отсутствие предписаний, замечаний, жалоб	15
2.	Обеспечение выполнения пожарных требований и правил электро-безопасности	отсутствие предписаний, замечаний, жалоб	15
3.	Обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей	отсутствие предписаний, замечаний, жалоб	20
4.	Высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ	отсутствие нарушений	10
5.	Предписания надзорных служб	отсутствие	10
6.	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	отсутствие предписаний, замечаний, жалоб	15
7.	Своевременное и качественное ведение документации	отсутствие предписаний, замечаний, жалоб	15
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности лаборанта  
по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»,  
подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		Критерии	Значимость, %
1.	Содержание учебных кабинетов в образцовом состоянии	своевременно	20
2.	Своевременное выполнение заданий заведующих кабинетами	своевременно	20
3.	Выполненный объем печатного материала	своевременно	40
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	отсутствие жалоб	10
5.	Поддержание благоприятного психологического климата	наличие	10
	Итого		100



**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности  
коменданта общежития по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения  
Республики Мордовия**

№№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Обеспечение соблюдения требований САНПИНа по созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий в общежитии	Отсутствие нарушений	20
2.	Контроль за выполнением правил электробезопасности в общежитии	Отсутствие нарушений	20
3.	Организация работ по благоустройству и уборке прилегающей территории	Отсутствие нарушений	20
4.	Обеспечение сохранности имущества и оборудования общежития	Отсутствие нарушений	20
5.	Предписания надзорных служб	Отсутствие	10
6.	Своевременное предоставление документов для регистрации проживающих по месту пребывания	Отсутствие нарушений	10
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности дежурного по общежитию по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	Отсутствие нарушений	30
2.	Отсутствие дисциплинарных нарушений студентами	Отсутствие нарушений	15
3.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	15
4.	Дополнительный сменный осмотр территории в ночное время	Отсутствие нарушений	25
5.	Обеспечение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	Отсутствие нарушений	15
	Всего		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности водителя  
по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»,  
подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	Отсутствие нарушений	20
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	15
3.	Содержание автотранспорта в технически исправном состоянии	Отсутствие нарушений	30
4.	Соблюдение правил и норм техники безопасности	Отсутствие нарушений	15
5.	Содержание гаража и прилегающей территории в надлежащем порядке	Отсутствие нарушений	10
6.	Предписания надзорных служб	Отсутствие	10
7.	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности слесаря-сантехника, дворника, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ № п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	Отсутствие нарушений	30
2.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие нарушений	15
3.	Соблюдение правил и норм техники безопасности	Отсутствие нарушений	15
4.	Обеспечение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	Отсутствие нарушений	20
5.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие нарушений	20
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности  
кладовщика по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения  
Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	Отсутствие нарушений	30
2.	Обеспечение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	Отсутствие нарушений	20
3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	Отсутствие нарушений	20
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений	30
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности гардеробщицы по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения Республики Мордовия**

№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	Отсутствие нарушений	30
2.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие нарушений	15
3.	Содержание гардеробной в образцовом состоянии	Отсутствие нарушений	20
4.	Соблюдение правил и норм техники безопасности	Отсутствие нарушений	15
5.	Обеспечение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	Отсутствие нарушений	20
	Итого		100

**Перечень, величина и значимость критерий оценки деятельности  
уборщицы по ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж», подведомственного Министерству здравоохранения  
Республики Мордовия**

№№ п/п	Наименование показателя	Норматив	
		критерий оценки	Значимость, %
1.	Успешное и добросовестное исполнение основных обязанностей, определенных должностными инструкциями	Отсутствие нарушений	30
2.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие нарушений	15
3.	Проведение генеральных уборок закрепленных помещений	Отсутствие нарушений	20
4.	Соблюдение правил и норм техники безопасности	Отсутствие нарушений	15
5.	Обеспечение санитарно-гигиенического и противоэпидемического режима	Отсутствие нарушений	20
	Итого		100

**Приложение Б**  
к положению о премировании  
работников ГБПОУ Республики  
Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж»

*Критерии оценки эффективности деятельности основного персонала для определения  
размеров премии по итогам за квартал педагогических работников  
ГБПОУ Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж»*

<i>№п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>	<i>Величина показателя %</i>	<i>Значимость (доля) показателя %</i>
1.	<i>Обеспечение каждого занятия методическими пособиями, наглядностью с использованием компьютерных технологий.</i>	100	До 10
2.	<i>Проведение открытых уроков с использованием инновационных педагогических технологий.</i>	100	До 15
3.	<i>Подготовка и проведение предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, конференций по предмету.</i>	100	До 15
4.	<i>Использование эффективных методов, форм и средств обучения.</i>	100	До 10
5.	<i>Современное оформление учебно-методической документации к промежуточной и итоговой аттестации.</i>	100	До 5
6.	<i>Образцовое содержание кабинета, организация самостоятельной работы студентов.</i>	100	До 5
7.	<i>Организация внеклассной работы со студентами</i>	100	До 15



## Приложение В

к положению о премировании  
работников ГБПОУ Республики  
Мордовия «Краснослободский  
медицинский колледж»

Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы ГБПОУ  
Республики Мордовия «Краснослободский медицинский колледж» для определения  
размеров премии по итогам за квартал административно-управленческого персонала,  
в т.ч. заместителей директора и главного бухгалтера,  
вспомогательного персонала

<i>Наименование показателя</i>	<i>Величина показателя</i>	<i>Значимость (доля) показателя, %</i>
<i>Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности)</i>	<i>100</i>	<i>До 15</i>
<i>Обеспечение высокого уровня оптимизации ресурсов</i>	<i>100</i>	<i>До 10</i>
<i>Обеспечение профессионального роста работников, стабильности коллектива</i>	<i>100</i>	<i>До 10</i>
<i>Сохранение контингента обучающихся</i>	<i>100</i>	<i>До 10</i>
<i>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа</i>	<i>100</i>	<i>До 10</i>
<i>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</i>	<i>100</i>	<i>До 15</i>
<i>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</i>	<i>100</i>	<i>До 15</i>

<b>Комиссия по охране труда</b>		
<b>От администрации:</b>		
1	Родькин Александр Иванович	директор
2	Спиркина Тамара Викторовна	заместитель директора
3	Юрин Александр Николаевич	специалист по административно – хозяйственному обеспечению
<b>От первичной профсоюзной организации:</b>		
1	Лукашкина Наталья Ивановна	председатель
2	Кудашкина Ирина Петровна	казначей
3	Кутузова Татьяна Алексеевна	секретарь

<b>ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА</b>			
№	Наименование мероприятий	Ответственный	Сроки исполнения
1.	Подготовка учебного заведения к началу нового учебного года. Оформление акта готовности	Директор, специалист по административно – хозяйственному обеспечению	Июль-август
2.	Проведение текущего ремонта в общежитии, учебном корпусе	Специалист по административно – хозяйственному обеспечению	Июль-август
3.	Обеспечение работников спец.одеждой	Специалист по административно – хозяйственному обеспечению	постоянно
4.	Содержание в исправном состоянии противопожарных средств защиты, проведение периодических проверок	Специалист по административно – хозяйственному обеспечению	постоянно
5.	Оформление наглядного материала по технике безопасности в общежитии, гараже	Специалист по административно – хозяйственному обеспечению, комендант, водитель	Март
6.	Своевременное проведение инструктажей по технике безопасности, пожарной безопасности	Специалист по административно – хозяйственному обеспечению	Август
7.	Обеспечение подготовки к работе в зимних условиях	Директор, специалист по административно – хозяйственному обеспечению	Октябрь