

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»



/Ибрагимов В.Р./

«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»



/Шарипкулова Г.Х./

«07» марта 2019 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между работодателем и работниками

государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение

Республики Башкортостан

«Стерлитамакский медицинский колледж»

на 2014 – 2017 годы

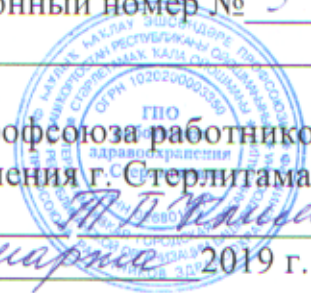
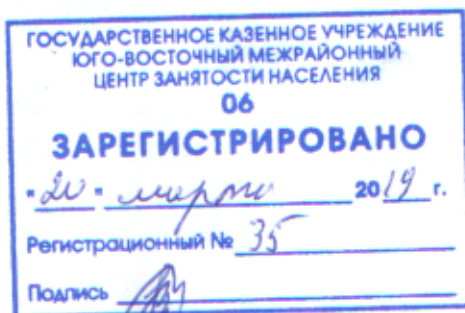
(продленный на период с 06.07.2017 г. по 06.07.2020 г.)

«СОГЛАСОВАН»

Регистрационный номер № 5


городского
комитета профсоюза работников
здравоохранения г. Стерлитамак

«19» марта 2019 г.



Обсужден на собрании (конференции) коллектива работников и принят от «07»
марта 2019 года, протокол № 1

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»


/Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»


/Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

Дополнение в раздел 5 «Время отдыха. Отпуска» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж»

Дополнить раздел 5 «Время отдыха. Отпуска» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж» следующим пунктом:

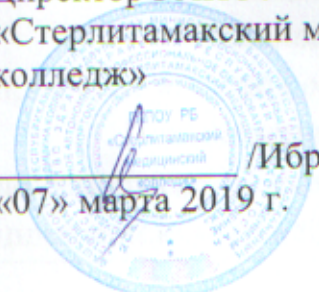
«5.15. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации.

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.

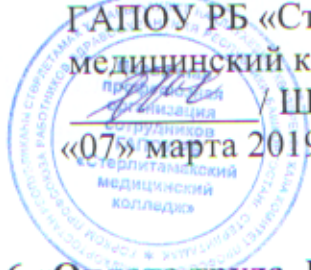
Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством 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».

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»


/Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»


/Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

Изменения и дополнения в раздел № 6 «Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж»

Пункт 6.1.4. изложить в следующей редакции: «Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя колледжа на основании Протокола заседания комиссии. В состав комиссии входят: директор, представитель профкома, другие представители структурных подразделений. Количество членов комиссии нечетное. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа. Решение комиссии является правомочным при наличии не менее 2/3 членов комиссии и определяется простым большинством голосов. Форма голосования открытая. Ведется протокол заседания комиссии, который подписывает секретарь комиссии и директор колледжа. Результаты заседаний комиссии и принимаемые решения оформляются протоколом».

Пункт 6.1.6. изложить в следующей редакции: «Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу:

1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	За первую квалификационную категорию	До 0,35
2	За высшую квалификационную категорию	До 0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	До 0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	До 0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	До 0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	До 0,25

2. За ученую степень или почетное звание;

3. Повышающий коэффициент молодым педагогам;
4. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
5. Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников: за заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией, выполнение других видов работ.

№ п/п	Группа работников	Условия назначения	Размер повышающего коэффициента	Примечание
1	Педагогические работники	Поступление на работу в колледж после окончания профильного высшего учебного заведения	До 0,20	за фактическую нагрузку. В течение 3 лет.
2	Все работники	Ученая степень доктора наук	До 0,20	За фактическую нагрузку по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
3	Все работники	Ученая степень кандидата наук	До 0,10	За фактическую нагрузку по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
4	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»	До 0,10	За фактическую нагрузку
5	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения». Почетное звание, название которого начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю колледжа, а	До 0,10	За фактическую нагрузку

		педагогическим работникам колледжа при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин		
6	Педагогические работники	Высшее профессиональное образование	До 0,05	За фактическую нагрузку
7	Работники, непосредственно связанные с образовательным процессом	Классное руководство	До 0,20	От должностного оклада (ставки)
		Заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10	От должностного оклада (ставки)
		Руководство предметными методическими комиссиями	До 0,15	От должностного оклада (ставки)

Указанные стимулирующие выплаты устанавливаются в форме повышающих коэффициентов.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств из всех источников финансирования, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера».

Пункт 6.1.7. изложить в следующей редакции: «Водителям автомобилей всех типов, имеющим классность, присвоенную в установленном порядке, производится доплата за: 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е") - в размере 50%; 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")) - 25% от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств из всех источников финансирования, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера».

Пункты 6.1.8, 6.1.9, 6.1.10 изложить в следующей редакции: «С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера:

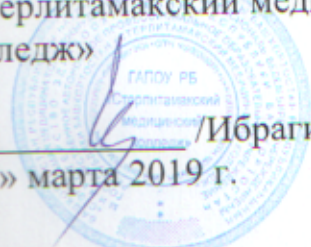
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки;
- оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, либо предоставление работнику другого дня отдыха;
- районный коэффициент 0,15 который начисляется на фактический заработок;
- за специфику работы в колледже (преподавателям) – 15%».

Пункт 6.1.19. изложить в следующей редакции: «Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки (отражающие составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеры 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; размеры и основания произведенных удержаний; общей денежной сумме, подлежащей выплате). По личному заявлению работника, расчетные листки направляются на электронную почту работника, указанную в заявлении».

Пункт 6.1.21. изложить в следующей редакции: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»


/Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»
/Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

**Дополнение в раздел 10 «Обеспечение социальных гарантий работникам»
коллективного договора между работодателем и работниками
государственного автономного профессионального образовательного
учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский
колледж»**


Дополнить раздел 10 «Обеспечение социальных гарантий работникам» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж» пунктом 10.3.8 следующего содержания:

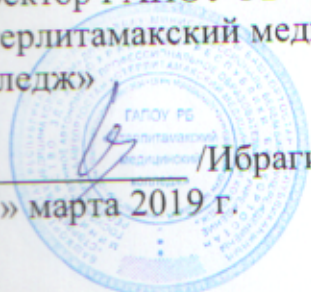
«10.3.8. С целью приобщения работников к здоровому образу жизни на основании решения профкома при наличии финансирования возмещать 30% стоимости месячного абонеента на 8 (восемь) занятий в бассейн для членов профсоюзной организации колледжа, принимающих участие в спортивных соревнованиях, общественной профсоюзной деятельности.

Оплата производится за счет средств первичной профсоюзной организации колледжа при наличии кассовых чеков и документов, подтверждающих факт посещения работником занятий с круглой печатью учреждения, выдавшего абонемент.


Профсоюз оставляет за собой право проверять факты посещения работниками оздоровительных занятий. Передача абонементов другим лицам для использования не допускается».

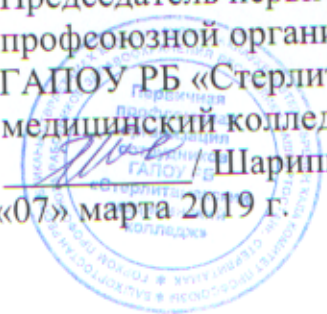
Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»


/Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»


/Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

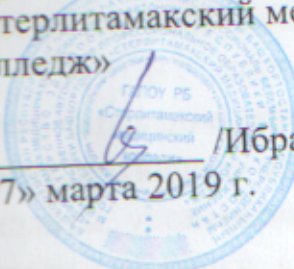


Дополнение в раздел 12 «Обеспечение условий деятельности организации профсоюза, профсоюзного комитета» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж»

Дополнить раздел 12 «Обеспечение условий деятельности организации профсоюза, профсоюзного комитета» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж» пунктом 12.13 следующего содержания:

«12.13. Членские профсоюзные взносы из заработной платы работников не удерживаются с пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам и других выплат за счет средств Фонда социального страхования, премии к празднику и юбилею, материальной помощи».

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»


/Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»
/Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

Изменения и дополнения в Приложение № 10 «Положение о материальном стимулировании работников ГАПОУ РБ "Стерлитамакский медицинский колледж"» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж»

Положение

о материальном стимулировании работников ГАПОУ РБ

"Стерлитамакский медицинский колледж" изложить в следующей редакции:

«Настоящее Положение о материальном стимулировании работников (далее – Положение) ГАПОУ РБ "Стерлитамакский медицинский колледж" (далее колледж) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»,
- Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»,
- Примерным положением «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан» (далее Постановлением № 372), утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. № 372 и другими действующими нормативно-правовыми документами.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия материального стимулирования работников Колледжа и распространяется на всех работников, осуществляющих трудовую деятельность в Колледже.

1.2. Положение разработано с целью совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты

труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы, поощрения работников.

1.3. В соответствии с настоящим Положением материальное стимулирование работников Колледжа производится путем установления выплат стимулирующего характера, к которым относятся периодические и разовые выплаты, устанавливаемые в процентном (долевом) и абсолютном выражении к окладу работника, в форме, премий, надбавок, доплат и других поощрительных выплат.

1.4. Размеры разовых стимулирующих надбавок для работников колледжа устанавливает директор. Размер премии определяется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения качества деятельности колледжа и стимулирования результативности и качества труда работников в колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к окладу;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные выплаты стимулирующего характера (премии).

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств из всех источников финансирования, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

3. Структура видов выплат стимулирующего характера

3.1. *Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу:*

3.1.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы;

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	За первую квалификационную категорию	До 0,35
2	За высшую квалификационную категорию	До 0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	До 0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	До 0,10

5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	До 0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	До 0,25

3.1.2. За ученую степень или почетное звание;

3.1.3. Повышающий коэффициент молодым педагогам;

3.1.4. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

3.1.5. Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников: за заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией, выполнение других видов работ.

№ п/п	Группа работников	Условия назначения	Размер повышающего коэффициента	Примечание
1	Педагогические работники	Поступление на работу в колледж после окончания профильного высшего учебного заведения	До 0,20	за фактическую нагрузку. В течение 3 лет.
2	Все работники	Ученая степень доктора наук	До 0,20	За фактическую нагрузку по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
3	Все работники	Ученая степень кандидата наук	До 0,10	За фактическую нагрузку по профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)
4	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»	До 0,10	За фактическую нагрузку
5	Руководящие работники и специалисты	Почетное звание «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения». Почетное	До 0,10	За фактическую нагрузку

		звание, название которого начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю колледжа, а педагогическим работникам колледжа при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин		
6	Педагогические работники	Высшее профессиональное образование	До 0,05	За фактическую нагрузку
7	Работники, непосредственно связанные с образовательным процессом	Классное руководство	До 0,20	От должностного оклада (ставки)
		Заведование кабинетами, лабораториями	До 0,10	От должностного оклада (ставки)
		Руководство предметными методическими комиссиями	До 0,15	От должностного оклада (ставки)

Указанные стимулирующие выплаты устанавливаются в форме повышающих коэффициентов.

3.1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств из всех источников финансирования, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

3.2. Стимулирующие выплаты прочему персоналу

3.2.1. Директору колледжа стимулирующие выплаты устанавливаются приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан.

3.2.2. Водителям автомобилей всех типов, имеющим классность, присвоенную в установленном порядке, производится доплата за: 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е") - в размере 50%; 2-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е")) - 25% от должностного оклада.

3.2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств из всех источников финансирования, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на

материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

3.3. Иные выплаты стимулирующего характера

3.3.1. К иным выплатам стимулирующего характера в целях поощрения работников и преподавателей относится: премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); премия за качество выполняемых работ; премия за интенсивность и высокие результаты работы; премия к профессиональным и общегосударственным праздникам, юбилейным датам.

3.3.2. Премирование директора осуществляется на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Башкортостан в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.3.3. Премия по итогам работы выплачивается работникам по результатам работы за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с учетом достигнутых показателей и соблюдения трудовой дисциплины.

3.3.4. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации, почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан; награждении нагрудными знаками "Отличник здравоохранения"; награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и другие.

3.3.5. Премия за качество и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за качество и высокие результаты работы. При премировании учитываются: 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 региональных целевых программ.

3.3.6. Премия к профессиональным и общегосударственным праздникам, выплачивается к праздникам, определенным в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.7. Премия к юбилейным датам выплачивается работникам, достигшим 30, 35, 40, 45 лет в размере 1500 рублей, а достигшим 50 лет и каждые пять лет – в размере 3000 рублей.

3.3.8. Размер остальных видов премий может устанавливаться как в абсолютном выражении, так и в процентном отношении к окладу (тарифной ставке). Максимальным размером премия не ограничена. На премии к профессиональным и общегосударственным праздникам, юбилейным датам районный коэффициент не начисляется, а на остальные виды премий районный коэффициент начисляется.

3.3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя колледжа на основании Протокола заседания комиссии. В состав комиссии входят: директор, представитель профкома, другие представители структурных подразделений. Количество членов комиссии нечетное. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа. Решение комиссии является правомочным при наличии не менее 2/3 членов комиссии и определяется простым большинством голосов. Форма голосования открытая. Ведется протокол заседания комиссии, который подписывает секретарь комиссии и директор колледжа. Комиссия при установлении стимулирующих выплат работникам руководствуется настоящим Положением и Положением об оплате труда работников Колледжа. Результаты заседаний комиссии и принимаемые решения оформляются протоколом.

3.3.10. Выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии денежных средств из всех источников финансирования, предусмотренных для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование, при условии гарантированного выполнения всех обязательств колледжа по выплате должностных окладов, а также установленных выплат компенсационного характера.

4. Основные условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам колледжа

4.1. Положение устанавливает порядок и условия осуществления иных стимулирующих выплат на основе оценки результативности и качества деятельности работников колледжа или деятельности сотрудников колледжа и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ по результатам труда за определенный период времени.

4.2. Основанием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудников колледжа.

4.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников колледжа и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед колледжем.

4.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной оценки работников в профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности работника в повышении качества образовательной деятельности.

4.5. Критерии оценки эффективности деятельности работников определяются 1 (один) раз в месяц, квартал, год.

4.6. Основанием для оценки результативности деятельности работников, а также участие в общественной жизни колледжа за определенный период времени служит оценочный лист.

4.7. Оценочный лист заполняется руководителем структурного подразделения на каждого сотрудника в соответствии с результатами его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим положением критериев и содержит оценку его труда.

4.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе оценочного листа в колледже приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом создается комиссия по оценке критериев эффективности деятельности работников.

4.9. В состав комиссии входит не менее 3-х человек.

4.10. Комиссия выполняет функции:

- рассматривает, и производит подсчет баллов по оценочным листам по максимально возможному количеству критериев;
- оформляет протоколы;
- рассматривает вопросы о премировании работников колледжа;
- рассматривает спорные вопросы от работников по оценке критериев и показателей эффективности;

4.11. Установленные стимулирующие выплаты могут быть выплачены по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за качественное выполнение разовых работ и учитываются в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и др.

4.12. Комиссия проводит заседания 1 раз в квартал для установления персонального коэффициента и по необходимости для назначения премий.

4.13. Заседание комиссии по материальному стимулированию правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решение комиссии принимают простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель комиссии имеет право решающего голоса.

4.14. Любые изменения, дополнения, исключения в положение обсуждаются на совете колледжа, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются приказом директора колледжа.

5. Определение размера выплат стимулирующего характера

5.1. Исходя из экономии фонда оплаты труда, экономическая служба колледжа определяет фонд стимулирующих выплат.

5.2. На основании критериев оценки эффективности деятельности работников комиссия колледжа определяет суммарное количество баллов в целом по колледжу.

5.3. Стоимость балла определяется комиссией, исходя из размера фонда стимулирующих выплат и суммарного количества баллов в целом по колледжу.

6. Размеры выплат компенсационного характера

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки;
- оплата за сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, либо предоставление работнику другого дня отдыха;
- районный коэффициент 0,15 который начисляется на фактический заработок;
- за специфику работы в колледже (преподавателям) – 15%.

Приложение № 1 к Положению
о материальном
стимулировании работников

**Перечень
критериев оценки эффективности, результативности и качества
деятельности работников ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский
колледж»**

№	Показатели	Критерии	Максимальное количество баллов	Периодичность
Заведующий филиала				
1.	Уровень организации управления и контроля за учебно-воспитательным процессом филиала, качество подготовки	1.1 Сохранность контингента	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Результаты итоговой государственной аттестации	0 - 6	квартал, месяц
		1.3 Улучшение материально-технической базы, ресурсного обеспечения требованиям стандартов обучения	0 - 6	квартал, месяц
2.	Реализация программы мониторинга образовательного процесса	2.1 Осуществление контроля за выполнением тарификационной педагогической нагрузки преподавателей	0 - 6	квартал, месяц
		2.2 Выполнение плана внутриколледжного контроля		
3.	Эффективность управленческой деятельностью	3.1 Сохранность закрепленного имущества	0 - 6	квартал, месяц
		3.2 Отсутствие актов, замечаний, предписаний вышестоящих и контролирующих органов		
		3.3 Наличие призеров предметных олимпиад		
		3.4 Контроль за ведением учетно-отчетной документации		
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Заведующий отделом по учебной работе				
1.	Организация управления и контроля за учебно-воспитательным процессом	1.1 Выполнение государственного задания в полном объеме	0 – 10	квартал, месяц
		1.2 Динамика индивидуальных образовательных результатов: по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации		
2.	Уровень организации и проведение итоговой и промежуточной аттестации	2.1 За своевременно рассмотрение и утверждение материалов к промежуточной, итоговой аттестации	0 – 10	квартал, месяц
		2.2 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса		
		2.3 Итоги промежуточной аттестации		

3.	Уровень исполнительской дисциплины	3.1 Выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан или непосредственного руководства (администрации образовательного учреждения) в установленные сроки	0 – 10	квартал, месяц
		3.2 Отсутствие замечаний по результатам проверок		
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Заведующий производственной практикой				
1.	Уровень организации управления и контроля практического обучения	1.1 Выполнение государственного задания в полном объеме	0 – 5	квартал, месяц
		1.2 Осуществление контроля за выполнением тарификационной нагрузки преподавателей	0 – 4	квартал, месяц
		1.3 Результаты итоговой государственной аттестации	0 – 4	квартал, месяц
		1.4 Изучение потребности в специализированных кадрах среднего медицинского персонала	0 – 4	квартал, месяц
		1.5 Процент трудоустроившихся по полученной профессии (специальности)	0 – 4	квартал, месяц
		1.6 Организация материального и методического оснащения учебных комнат на базах	0 – 3	квартал, месяц
		1.7 Наличие обучающихся – призеров конкурсов, конференций различных уровней	0 – 3	квартал, месяц
2.	Уровень исполнительской дисциплины	2.1 Отсутствие замечаний по результатам проверок	0 – 3	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Заведующий отделом по воспитательной работе				
1.	Уровень организации управления и контроля	1.1 Качественное выполнение внутриколледжного контроля учебно-воспитательного процесса	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Сохранность контингента		
2.	Сохранение здоровья учащихся	2.1 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению, восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	0 – 6	квартал, месяц
3.	Эффективность управленческой деятельности	3.1 Организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжа	0 – 6	квартал, месяц
		3.2 Стабильность и положительная динамика основных показателей результатов воспитательной деятельности колледжа		

4.	Качество воспитательного процесса	4.1 Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ОДН	0 – 6	квартал, месяц
5.	Уровень исполнительской дисциплины	5.1 Составление и своевременное представление документов, отчетов, информации	0 – 6	квартал, месяц
		5.2 Обеспечение безопасности учебно-воспитательного процесса		
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Заведующий отделением				
1.	Уровень организации управления и контроля	1.1 Выполнение государственного задания в полном объеме	0 – 6	квартал, месяц
2.	Качество учебного процесса	2.1 Успеваемость, качество знаний обучающихся по учреждению, выдача и учет направлений студентам по ликвидации задолженности	0 – 6	квартал, месяц
		2.2 Организация и учет работы по вовлечению студентов в предметные кружки		
		2.3 Организация работы студентов в период курсового, дипломного проектирования		
3.	Уровень исполнительской дисциплины	3.1 Составление и своевременное представление документов, информации, отчетов	0 – 6	квартал, месяц
		3.2 Отсутствие замечаний по результатам проверок	0 – 6	квартал, месяц
		3.3 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны образовательного процесса	0 – 6	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Начальник отдела по безопасности				
1.	Эффективность деятельности	1.1 Выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан или непосредственного руководства (администрации образовательного учреждения) в установленные сроки	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Осуществление на охраняемом объекте связи с базовым органом службы охраны объекта	0 – 7	квартал, месяц
		1.3 Отсутствие нарушений и чрезвычайных ситуаций	0 – 8	квартал, месяц

		1.4 Стабильное обеспечение безопасных условий в учреждении	0 - 7	квартал, месяц
--	--	--	-------	----------------

Максимальное количество баллов – 30 б.

Секретарь руководителя

1.	Эффективность деятельности	1.1 Контроль за выполнением приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан и администрации образовательного учреждения в установленные сроки	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Отсутствие замечаний директора и подразделений министерства	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Своевременный и качественный контроль за выполнением сроков отчетов и предоставления информации	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Отсутствие обоснованных жалоб	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Социальный педагог

1.	Эффективность деятельности	1.1 Проведение индивидуальных и групповых консультаций по вопросам социальной защиты	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Контроль адаптации лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей к условиям обучения в учреждении	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Выступление посредником между обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и учреждением, организацией, семьей, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие обоснованных жалоб	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Составление и своевременное представление документов, отчетов, информации	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Воспитатель

1.	Эффективность деятельности	1.1 Взаимодействие с родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся (воспитанников), проживающих в общежитии	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Совместно с медицинскими работниками обеспечение сохранения и укрепления здоровья обучающихся (воспитанников), проживающих в	0 – 7	квартал, месяц

		общежитии, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня		
		1.3 Участие в работе по профилактике отклоняющегося поведения, вредных привычек у обучающихся (воспитанников), проживающих в общежитии	0 – 8	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие обоснованных жалоб	0 – 7	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Диспетчер образовательного учреждения				
1.	Эффективность деятельности	1.1 Организация контроля выполнения тарификационной педагогической нагрузки преподавателей	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Своевременное и качественное заполнение учетно-отчетной документации	0 – 7	квартал, месяц
		1.3 Качественное выполнение особо важных дополнительных заданий	0 – 8	квартал, месяц
		1.4 Уровень исполнительской дисциплины	0 – 7	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Методист				
1.	Реализация программы мониторинга образовательного процесса	1.1 Обеспеченность и обновление учебного процесса образовательными программами	0 – 7	квартал, месяц
2.	Кадровые ресурсы учреждения	2.1 Аттестация педагогических работников, положительная динамика квалификации, доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию	0 – 8	квартал, месяц
		2.2 Проведение методической учебы, семинаров, конференций		
3.	Организация и контроль за качеством составления учебно-методической литературы	3.1 Организация и проведение мастер-классов, открытых уроков, выставок по общению передового педагогического опыта	0 – 8	квартал, месяц
4.	Уровень исполнительской дисциплины	4.1 Составление и своевременное предоставление документов, информации, отчетов колледжа	0 - 7	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Педагог-психолог				

1.	Уровень организации деятельности службы психологической помощи	1.1 Помощь в адаптации студентов, проживающих в общежитии колледже	0 – 7	квартал, месяц
2.	Сохранение психического здоровья учащихся	2.1 Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению, восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	0 – 8	квартал, месяц
3.	Эффективность деятельности службы психологической помощи	3.1 Участие службы психологической помощи в смотрах конкурсах, конференциях различного уровня	0 – 8	квартал, месяц
		3.2 Охват обучающихся кружковой работой		
		3.3 Стабильность и положительная динамика деятельности службы психологической помощи		
4.	Уровень исполнительской дисциплины	4.1 Ведение документации по установленной форме и использование ее по назначению	0 – 7	квартал, месяц
		4.2 Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество психологической помощи		

Максимальное количество баллов – 30 б.

Главный бухгалтер

1.	Эффективность деятельности	1.1 Контроль за выполнением государственного задания в полном объеме	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Обеспечение недопущения возникновения просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по товарам, работам, услугам	0 – 7	квартал, месяц
		1.3 Выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан или непосредственного руководства (администрации образовательного учреждения) в установленные сроки	0 – 8	квартал, месяц
		1.4 Своевременное формирования налоговой и бухгалтерской отчетности	0 – 7	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Экономист

1.	Эффективность деятельности	1.1 Контроль за выполнением государственного задания в полном объеме	0 – 5	квартал, месяц
		1.2 Контроль за поступлением средств от приносящей доход деятельности	0 – 5	квартал, месяц

		1.3 Контроль за выполнением «ДК» по основному персоналу (преподавателям), контроль за соблюдением кратности заработной платы руководителя по отношению к средней заработной плате сотрудников колледжа	0 – 5	квартал, месяц
		1.4 Своевременное, качественное и прозрачное формирование и сдача финансовых, экономических и статистических отчетов, выполнение сроков по приказам МЗ РБ, участие в «пилотных проектах» МЗ РБ	0 – 5	квартал, месяц
		1.5 Подготовка экономических расчетов и отчетов для Наблюдательного совета колледжа	0 – 5	квартал, месяц
		1.6 Отсутствие нарушений сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами Министерства здравоохранения Республики Башкортостан, администрации образовательного учреждения или договорными обязательствами	0 – 5	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Бухгалтер

1.	Эффективность деятельности	1.1 Своевременный контроль за исполнением заключенных договоров с контрагентами	0 – 4	квартал, месяц
		1.2 Своевременное, качественное и прозрачное формирование и сдача финансовых, экономических и статистических отчетов, выполнение сроков по приказам МЗ РБ	0 – 4	квартал, месяц
		1.3 Эффективное, своевременное и рациональное использование материальных и денежных ресурсов учреждения	0 – 4	квартал, месяц
		1.4 Обеспечение недопущения возникновения просроченной дебиторской и кредиторской задолженности по товарам, работам, услугам	0 – 4	квартал, месяц
		1.5 Составление справок, ответов на запросы, содержащие информацию, формируемую в системе бухгалтерского учета	0 – 4	квартал, месяц
		1.6 Контроль за поступлением средств от приносящей доход деятельности	0 – 4	квартал, месяц
		1.7 Обеспечение целевого использования субсидий	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.				
Юриисконсулт				
1.	Эффективность правовой деятельности	1.1 Принятие участия в работе по заключению хозяйственных договоров, проведении их правовой экспертизы, разработке условий коллективных договоров и соглашений	0 – 7	квартал, месяц
		1.2 Контроль наличия и качества уставных и иных документов (устав, учредительный договор, локальные акты, лицензия на осуществление образовательной деятельности, свидетельство о государственной аккредитации)	0 – 8	квартал, месяц
		1.3 Подготовка совместно с другими подразделениями организации материалов о хищениях, растратах, недостачах, выпуске недоброкачественной продукции и других правонарушениях для передачи их в следственные и судебные органы	0 – 7	квартал, месяц
		1.4 Принятие участия в подготовке заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности колледжа, проектам нормативных актов, поступающих на отзыв, а также разработка предложений по совершенствованию деятельности организации.	0 – 8	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Руководитель физического воспитания				
1.	Уровень организации управления и контроля	1.1 Участие в семинарах, спартакиадах, конференциях различного уровня	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Участие в организации и проведении воспитательных мероприятий по гражданской обороне	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Организация и вовлечение студентов в спортивные секции	0 – 6	квартал, месяц
2.	Качество учебного процесса	2.1 Наличие призеров соревнований различного уровня	0 – 6	квартал, месяц
3.	Уровень исполнительской дисциплины	3.1 Отсутствие замечаний по результатам проверок	0 – 6	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Преподаватели				
1.	Результативность внеклассной работы со студентами	1.1 Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, конференциях различных уровней	0 – 6	квартал, месяц

2.	Обобщение и распространение педагогического опыта	2.1 Участие в конкурсе «Преподаватель года»	0 – 6	квартал, месяц
		2.2 Участие в смотрах-конкурсах кабинетов		
3.	Участие в инновационной деятельности, научно-исследовательской и методической работе	3.1 Разработка и внедрение авторских учебных программ	0 – 6	квартал, месяц
4.	Использование современных образовательных технологий в процессе обучения предмету	4.1 Использование информационных технологий	0 – 6	квартал, месяц
5.	Уровень исполнительской дисциплины	5.1 Своевременное и качественное предоставление информационных материалов, отчетной документации	0 – 6	квартал, месяц
		5.2 Отсутствие замечаний по результатам проверок		
		5.3 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации колледжа, участников образовательного процесса и родителей на качество образовательных услуг		
		5.4 Сохранность оборудования учебного кабинета		
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Заведующий общежитием				
1.	Эффективность управленческой деятельности	1.1 Контроль за благоустройством здания общежития и территории, оснащением и ремонтом хозяйственного оборудования	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Проведение инструктажей со студентами общежития по правилам внутреннего распорядка, проживания		
2.	Уровень исполнительской дисциплины	2.1 Отсутствие в актах замечаний по результатам проверок, а также выполнение предписаний вышестоящих и контролирующих органов	0 – 7	квартал, месяц
3.	Обеспечение безопасности проживающих в общежитии	3.1 Наличие исправной пропускной системы	0 – 8	квартал, месяц
		3.2 Стабильное обеспечение безопасных условий проживания в общежитии		
		3.3 Отсутствие несчастных случаев с проживающими в общежитии		
4.	Качественное результативное	4.1 Участие в смотрах-конкурсах общежитий различного уровня	0 – 7	квартал,

	выполнение показателей деятельности сотрудников общежития			месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Библиотекарь				
1.	Эффективность деятельности ОУ	1.1 Уровень освоения информационных компьютерных технологий и использование их в работе	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Выступление на семинарах, мероприятиях и т.д.	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны читателей	0 - 6	квартал, месяц
		1.4 Выполнение различных поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	0 - 6	квартал, месяц
		1.5 Организация подписной кампании среди сотрудников колледжа	0 - 6	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Системный администратор				
1.	Эффективность деятельности ОУ	1.1 Сопровождение внедренных программ и программных средств	0 – 4	квартал, месяц
		1.2 Ремонт средств вычислительной техники с привлечением специализированных учреждений с анализом наименьшей цены	0 – 4	квартал, месяц
		1.3 Осуществление сопровождения задач бухгалтерии	0 – 4	квартал, месяц
		1.4 Проведение компьютерных антивирусных мероприятий	0 – 4	квартал, месяц
		1.5 Осуществление анализа рынка средств вычислительной техники и программного обеспечения	0 – 4	квартал, месяц
		1.6 Подготовка предложений о приобретении или замене программного и компьютерного обеспечения	0 – 4	квартал, месяц
		1.7 Выполнение работ особой важности по распоряжению руководителя	0 – 6	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Специалист по персоналу				
1.	Уровень организации управления и контроля	1.1 Подготовка материалов для квалификации, аттестации, представление работников к поощрениям и награждениям	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Участие в разработке мероприятий по снижению текучести кадров и улучшению трудовой дисциплины	0 – 6	квартал, месяц
2.	Уровень исполнительской дисциплины	2.1 Своевременное составление и предоставление материалов, документов, отчетов	0 – 6	квартал, месяц
		2.2 Отсутствие актов, замечаний по	0 – 6	квартал,

		результатам проверок, а также выполнение предписаний вышестоящих и контролирующих органов		месяц
		2.3 Отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Кладовщик

1.	Своевременное и регулярное участие в хозяйственных работах. Качественное обеспечение по ПБ и СанПиН	1.1 Содержание постельного инвентаря и ТМЦ в соответствии с требованиями СЭС	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Контроль за своевременной сменой постельного белья в соответствии с графиком	0 – 6	квартал, месяц
2.	Эффективность ответственность за сохранность вещей и ТМС	2.1 Ведение точного учета спецодежды, белья и постельных принадлежностей, ТМЦ, учетно-отчетную документацию	0 – 6	квартал, месяц
3.	Исполнительская дисциплина	3.1 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0 – 6	квартал, месяц
		3.2 Выполнение срочных поручений руководителя	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Лаборант

1.	Эффективность деятельности	1.1 Выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан или непосредственного руководства (администрации образовательного учреждения) в установленные сроки	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Участие в ремонте и оформлении стендов, таблиц, моделей, приборов	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Участие в смотре конкурсов кабинетов, научно-практических конференциях, выставках технического творчества	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие жалоб со стороны обучающихся	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Выполнение различных поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Секретарь учебной части

1.	Эффективность деятельности	1.1 Выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан или непосредственного руководства (администрации образовательного учреждения) в установленные сроки	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Достоверное и своевременное	0 – 6	квартал,

		представление статистических данных для формирования отчетов		месяц
		1.3 Своевременное отражение в локальных отчетах по движению контингента обучающихся	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Выполнение различных поручений, не предусмотренных должностной инструкцией	0 - 6	квартал, месяц
		1.5 Отсутствие жалоб обучающихся и сотрудников	0 – 6	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Преподаватель-организатор ОБЖ				
1.	Эффективность деятельности	1.1 Проведение внеклассных мероприятий по своему направлению (патриотической направленности)	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Организация допризывной подготовки обучающихся (через участие в Днях призывника, организация встреч с представителями военкомата, в/ч)	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Организация и проведение учебных, в том числе факультативных и внеурочных занятий по прикладной физической подготовке	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Обеспечение содержания в надлежащей готовности защитных сооружений, индивидуальных средств защиты и формирований ГО. Обеспечивает сохранность имущества ГО	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Отсутствие жалоб обучающихся и сотрудников	0 – 6	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Архивариус				
1.	Уровень организации управления и контроля	1.1 Контроль за своевременной сдачей документов в архив	0 – 7	квартал, месяц
		1.2 Участие в экспертизе ценности архивных документов	0 – 8	квартал, месяц
2.	Уровень исполнительской дисциплины	2.1 Отсутствие несвоевременно предоставленных материалов, документов, отчетов	0 – 7	квартал, месяц
		2.2 Отсутствие актов, замечаний по результатам проверок	0 – 8	квартал, месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				
Комендант				
1.	Эффективность деятельности	1.1 Выполнение приказов, указаний и поручений Министерства здравоохранения Республики Башкортостан или непосредственного руководства (администрации образовательного учреждения) в установленные сроки	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Отсутствие замечаний по санитарно-	0 – 6	квартал,

		техническому состоянию помещений и окружающей территории		месяц
		1.3 Экономия энергетических ресурсов по сравнению с аналогичным периодом	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Своевременная подготовка документов для получения разрешения по капитальному ремонту в МЗ РБ	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации колледжа, участников образовательного процесса	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Слесарь

1.	Эффективность деятельности	1.1 Отсутствие сбоев и аварий в эксплуатации инженерных коммуникаций и сетей внешних и внутренних (безаварийность)	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Экономное расходование энергетических ресурсов	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Подготовка к осенне-зимнему периоду учебных зданий	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Качественное выполнение особо важных и дополнительных заданий	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

1.	Эффективность деятельности	1.1 Отсутствие аварий и сбоев в работе электроосвещения и электрооборудования	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Экономное расходование электроэнергии	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Активное участие в ремонтных работах	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Водитель автомобиля

1.	Эффективность деятельности	1.1. Отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движения	0 – 6	квартал, месяц
		1.2. Своевременное устранение возникших во время работы неисправностей	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	0 – 6	квартал, месяц
		2.1 Отсутствие замечаний, предписаний по техническому состоянию автотранспорта	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Столяр

1.	Эффективность деятельности	1.1 Соблюдение режима сбережения энергетических ресурсов	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и энергобезопасности, правил охраны труда	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Качественная работа по благоустройству территории	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие обоснованных жалоб	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Качественное выполнение особо важных и дополнительных заданий	0 – 6	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Уборщик служебных помещений и территории

1.	Эффективность деятельности	1.1 Помощь рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в мелком ремонте и в подготовке зданий к осенне-зимнему периоду	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Качественная уборка и работа по благоустройству территории, прилегающей к учебным корпусам и общежитию	0 – 7	квартал, месяц
		1.3 Качественное выполнение особо важных и дополнительных заданий	0 – 7	квартал, месяц
		1.4 Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и энергобезопасности, правил охраны труда	0 – 8	квартал, месяц

Максимальное количество баллов – 30 б.

Гардеробщик

1.	Эффективность деятельности	1.1 Отсутствие случаев пропажи личных вещей обучающихся из гардероба	0 – 8	квартал, месяц
		1.2 Выполнения требований пожарной безопасности	0 – 7	квартал, месяц
		1.3 Отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ	0 – 8	квартал, месяц
		1.4 Качественное выполнение особо важных и дополнительных заданий	0 – 7	квартал, месяц


Максимальное количество баллов – 30 б.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

1.	Эффективность деятельности	1.1 Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0 – 6	квартал, месяц
		1.2 Высокий уровень исполнительской дисциплины	0 – 6	квартал, месяц
		1.3 Отсутствие аварийных ситуаций	0 – 6	квартал, месяц
		1.4 Отсутствие замечаний на качество выполняемых работ	0 – 6	квартал, месяц
		1.5 Своевременное принятие мер по	0 – 6	квартал,

		ликвидации аварийных ситуаций в теплоснабжении, водоснабжении и водоотведении		месяц
Максимальное количество баллов – 30 б.				

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»


/Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»
/Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

Дополнение в Приложение № 10 «Положение о материальном стимулировании работников ГАПОУ РБ "Стерлитамакский медицинский колледж"» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж».

Приложение № 10 дополнить Приложением № 10.1 «Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж» следующего содержания:

Настоящее Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента (далее – Положение) работникам ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж» (далее-колледж) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»,
- Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан»,
- Примерным положением «Об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Башкортостан» (далее Постановлением № 372), утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. № 372 и другими действующими нормативно-правовыми документами.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления персонального повышающего коэффициента работникам ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж» разработано с целью определения основания и порядок

установления персонального повышающего коэффициента для работников Учреждения.

1.2. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

1.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Учреждения.

1.4. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

1.5. Решение о снижении или повышении персональных повышающих коэффициентов принимается директором ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж» в отношении конкретного работника с учетом письменных обоснований (служебных записок) руководителей структурных подразделений.

1.6. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на квартал, год.

1.7. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладом), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж», утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.8. Персональный коэффициент устанавливается на квартал, год в случае если установлена более длительная периодичность определения критериев (Приложение № 1) по должностям работников, то при отсутствии оснований для снижения или снятия стимулирующих выплат работникам, установленные коэффициенты по критериям переходят на следующий квартал без изменений.

1.9. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия персонального коэффициента, работник должен быть предупрежден не менее, чем за 2 (месяца).

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Директору колледжа персональный повышающий коэффициент устанавливается приказом Министерства здравоохранения Республики Башкортостан.

2.2. Заместителю директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений может быть установлен персональный повышающий коэффициент в размере до 3,0. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

2.3. Преподавателям может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу в размере до 3. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на соответствующий персональный повышающий коэффициент с учетом обеспечения этих выплат финансовыми средствами, а также с учетом доведенного учредителем планом по «Дорожной карте» на текущий финансовый год. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного преподавателя.

2.4. Специалистам и прочему персоналу, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих может быть установлен персональный повышающий коэффициент в размере до 3,0. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

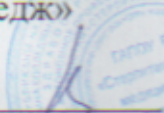
Приложение № 1
к Положению о порядке
установления персонального
повышающего коэффициента
работникам

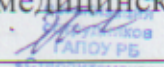
**Критерии установления персонального повышающего коэффициента
работникам ГАПОУ РБ «Стерлитамакский медицинский колледж»**

№ п/п	Показатели	Коэффициенты	Размеры коэффициентов
1.	Педагогическим работникам		До 3
1.1.	Авторская разработка инновационных образовательных методик с обобщением опыта внедрения на уровень города (РБ, РФ)	К1	До 1
1.2.	Разработка электронного учебника в соответствии с существующими требованиями	К2	До 0,5
1.3.	Обобщение педагогического опыта для участия в конкурсе «Преподаватель года» (разного уровня) и занятие призового места	К3	До 0,5
1.4.	Особые условия работы: - выполнение общественной нагрузки в интересах коллектива (работа профсоюзного актива, комиссиях социального страхования и охраны труда); - организация общественного молодежного движения (волонтерское, скаутское движение); - выполнение особо важных работ в интересах колледжа, создания его имиджа	К4	До 1
2.	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений:		До 3
2.1.	Подготовка аналитических справок, отчетов, докладов, не предусмотренных должностной инструкцией	К1	До 0,5
2.2.	Выполнение особо важных работ: - поручений Министерства здравоохранения РБ;	К2	До 1

	- поручений Министерства образования РБ; - администрации города и района; - Совета директоров СПО РБ; - Совета директоров СМФОУ ПФО и др.		
2.3.	Работа в комиссиях различного уровня и срочность выполнения особо важных работ (КРО МЗ РБ, КСП РБ и др.)	К3	До 1
2.4.	Координация работы заместителей директоров медицинских колледжей республики.	К4	До 0,5
3.	Руководителям структурных подразделений колледжа, итого:		До 3
3.1.	Организация педагогического и воспитательного процесса по нескольким специальностям	К1	До 1
3.2.	Выполнение работы с определенной степенью сложности, важности, самостоятельности и ответственности	К2	До 1
3.3.	Особые условия работы	К3	До 1
4.	Специалистам и прочему персоналу		До 3
4.1.	Ведение и совершенствование системы документационного обеспечения с применением современных технических средств, внедрение информационных технологий	К1	До 1
4.2.	Выполнение работы с определенной степенью сложности, важности, самостоятельности и ответственности	К2	До 1
4.3.	Особые условия работы	К3	До 1

Директор ГАПОУ РБ
«Стерлитамакский медицинский
колледж»

 /Ибрагимов В.Р./
«07» марта 2019 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАПОУ РБ «Стерлитамакский
медицинский колледж»
 / Шарипкулова Г.Х./
«07» марта 2019 г.

Дополнение в Приложение № 14 «Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж»» коллективного договора между работодателем и работниками государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж»

Дополнить часть 9 «Другие вопросы оплаты труда» Положения об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Республики Башкортостан «Стерлитамакский медицинский колледж» пунктом 9.6.8 следующего содержания:

«9.6.8. Преподавателям - совместителям оплата производится за фактически вычитанные в течение месяца часы».

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью всего

37 (тридцать семь) листов

В.Р. Ибрагимов

Директор

Председатель профкома *Г.Х. Шарипкулова*

