



**МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИКЫН
ВИКТЕРЖЕ
ПУНЧАЛ**

**ПРАВИТЕЛЬСТВО
РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 20 ноября 2017 г. № 439

**О внесении изменений в некоторые постановления
Правительства Республики Марий Эл**

Правительство Республики Марий Эл **п о с т а н о в л я е т:**

I. Внести изменения в следующие постановления Правительства Республики Марий Эл:

1. В разделе 1 приложения № 3 к постановлению Правительства Республики Марий Эл от 14 июля 2006 г. № 162 «Вопросы Министерства здравоохранения Республики Марий Эл» (Собрание законодательства Республики Марий Эл, 2006, № 8, ст. 348; 2008, № 2, ст. 111, № 8 (часть I), ст. 408; 2009, № 4 (часть II), ст. 197, № 11 (часть I), ст. 480; 2010, № 1 (часть II), ст. 51, № 3, ст. 143, № 9 (часть II), ст. 466, № 10, ст. 496; 2011, № 2, ст. 108, № 8, ст. 445, № 11, ст. 617; 2012, № 1 (часть II), ст. 40, № 2, ст. 113; портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 25 июня 2012 г., № 22062012040194, 10 сентября 2012 г., № 07092012040289, 9 октября 2012 г., № 09102012040339, 12 декабря 2012 г., № 11122012040406; 12 февраля 2013 г., № 11022013040046, 28 августа 2013 г., № 27082013040267, 9 сентября 2013 г., № 09092013040281; 3 февраля 2014 г., № 31012014040033, 21 марта 2014 г., № 21032014040119, 4 мая 2014 г., № 30042014040192, 21 августа 2014 г., № 20082014040389, 30 декабря 2014 г., № 29122014040568; 5 мая 2015 г., № 30042015040159, 25 мая 2015 г., № 25052015040180, 21 сентября 2015 г., № 21092015040284; 31 августа 2016 г., № 31082016040217, 28 октября 2016 г., № 28102016040254, 11 ноября 2016 г., № 11112016040274, 26 декабря 2016 г., № 26122016040327; 20 февраля 2017 г., № 17022017040042, 25 апреля 2017 г., № 25042017040127):

а) позицию четырнадцатую исключить;

б) позиции пятнадцатую - сороковую считать соответственно позициями четырнадцатой - тридцать девятой.

2. В постановлении Правительства Республики Марий Эл от 20 сентября 2012 г. № 366 «О реализации перехода на новую систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл среднего профессионального образования «Йошкар-Олинский медицинский колледж» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 24 сентября 2012 г., № 20092012040319; 12 февраля 2013 г., № 11022013040046, 25 сентября 2013 г., № 25092013040296):

а) наименование изложить в следующей редакции:

«Об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский медицинский колледж»;

б) преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии с трудовым законодательством и статьей 5 Закона Республики Марий Эл от 3 декабря 2004 г. № 53-З «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из республиканского бюджета Республики Марий Эл» Правительство Республики Марий Эл п о с т а н о в л я е т:»;

в) в пункте 1 слова «государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл среднего профессионального образования» заменить словами «государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл»;

г) пункт 2 изложить в следующей редакции:

«2. Установить, что заработная плата работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский медицинский колледж» (далее - учреждение) (без учета премии, надбавок и доплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премии, надбавок и доплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.»;

д) пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра здравоохранения Республики Марий Эл.»;

е) Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Республики Марий Эл среднего профессионального образования «Йошкар-Олинский медицинский колледж», утвержденное указанным выше постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

3. В постановлении Правительства Республики Марий Эл от 21 марта 2013 г. № 76 «О реализации мероприятий по развитию донорства крови и (или) ее компонентов» (портал «Марий Эл

официальная» (portal.mari.ru/pravo), 21 марта 2013 г., № 21032013040087, 3 июня 2013 г., № 03062013040182, 28 августа 2013 г., № 27082013040267):

а) в преамбуле слова «сохранения донорских кадров» заменить словами «сохранения количества доноров», слова «учреждений здравоохранения республики» заменить словами «медицинских организаций Республики Марий Эл»;

б) пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра здравоохранения Республики Марий Эл.»;

в) в Порядке предоставления донорам бесплатного питания в день сдачи крови и (или) ее компонентов, утвержденном указанным выше постановлением:

пункт 9 изложить в следующей редакции:

«9. Обеспечение доноров разовым питанием осуществляется на основании заключенных договоров в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».»;

пункт 10 изложить в следующей редакции:

«10. Замена питания донора после донации денежной компенсацией производится в случаях и размере, установленных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 265н «О случаях возможности замены бесплатного питания донора крови и (или) ее компонентов денежной компенсацией и порядке установления ее размера».»;

дополнить пунктами 11 и 12 следующего содержания:

«11. Сумма денежной компенсации определяется с учетом ее размера, установленного нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Российской Федерации, указанным в пункте 10 настоящего Порядка, ежеквартально корректируется на основании установленной Правительством Республики Марий Эл величины прожиточного минимума для трудоспособного населения и утверждается приказом Министерства здравоохранения Республики Марий Эл не позднее 28 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

12. Выдача денежной компенсации осуществляется в кассе бухгалтерии Республиканской станции переливания крови на основании письменного заявления донора о замене бесплатного питания денежной компенсацией при предъявлении им паспорта (иного документа, удостоверяющего личность) после осуществления донации.»;

г) в Порядке осуществления денежных выплат донорам, сдавшим кровь и (или) ее компоненты за плату, утвержденном указанным выше постановлением:

пункт 3 изложить в следующей редакции:

«3. Сумма платы определяется с учетом ее размера, установленного нормативным правовым актом Министерства здравоохранения Российской Федерации, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, ежеквартально корректируется на основании установленной Правительством Республики Марий Эл величины прожиточного минимума для трудоспособного населения и утверждается приказом Министерства здравоохранения Республики Марий Эл не позднее 28 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.».

4. В постановлении Правительства Республики Марий Эл от 25 декабря 2015 г. № 735 «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Марий Эл» (портал «Марий Эл официальная» (portal.mari.ru/pravo), 25 декабря 2015 г., № 25122015040410; 25 апреля 2017 г., № 25042017040127, 15 августа 2017 г., № 14082017040240):

а) пункт 4 изложить в следующей редакции:

«4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на министра здравоохранения Республики Марий Эл.»;

б) в Положении об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Республики Марий Эл, утвержденном указанным выше постановлением:

в абзаце первом пункта 26 слова «в кратности от 1 до 5» заменить словами «в кратности 5».

II. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Действие пунктов 2 и 4 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 ноября 2017 г.

Председатель Правительства
Республики Марий Эл



А.Евстифеев

«УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Республики Марий Эл
от 20 сентября 2012 г. № 366
(в редакции постановления
Правительства Республики Марий Эл
от 20 ноября 2017 г. № 439)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Республики
Марий Эл «Йошкар-Олинский медицинский колледж»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Марий Эл «Йошкар-Олинский медицинский колледж» (далее - учреждение).

Настоящее Положение предусматривает формирование единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения на основе оклада (должностного оклада) в зависимости от занимаемой должности, а также компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и настоящим Положением.

Условия оплаты труда, в том числе размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленный работникам учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму педагогической работы в год), а также размеры и условия компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

3. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, определенных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

4. Размеры ставки заработной платы, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 1 сентября 2013 г.

5. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:
ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

6. Оплата труда работников учреждения за работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:

а) при изменении размера ставки заработной платы, оклада

(должностного оклада) - со дня вступления в силу локального нормативного акта;

б) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

в) при присуждении ученой степени - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

8. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

9. При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а норма часов педагогической работы в год за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую 720 часов в год. Ставка заработной платы является расчетной величиной для определения заработной платы за фактический объем преподавательской работы (учебной нагрузки).

III. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) по категориям работников учреждения

10. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп:

а) профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень	Ставка заработной платы, должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	6 810
2 квалификационный уровень	7 500
3 квалификационный уровень	7 850
4 квалификационный уровень	8 200

б) профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Библиотекарь	5 920

в) профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	4 530

г) профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	4 560
2 квалификационный уровень	4 600

д) профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень, наименование должности	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	8 900
3 квалификационный уровень	9 600

е) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	3 990
2 квалификационный уровень	4 250

ж) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	4 630
2 квалификационный уровень	4 950
3 квалификационный уровень	5 290
4 квалификационный уровень	5 730
5 квалификационный уровень	6 100

з) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	6 170
2 квалификационный уровень	6 240
3 квалификационный уровень	6 440
4 квалификационный уровень	6 750
5 квалификационный уровень	7 610

и) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	7 740
2 квалификационный уровень	8 110

к) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	3 990
2 квалификационный уровень	4 250

л) профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Оклад, рублей
1 квалификационный уровень	4 570
2 квалификационный уровень	4 970
4 квалификационный уровень	5 470

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

11. Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

а) повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: повышение оплаты труда за работу в ночное время; повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышение оплаты труда за сверхурочную работу; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

в) доплата за ведение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

за классное руководство;

за заведование кабинетом;

за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

за организацию и руководство практической подготовкой обучающихся на базе медицинской организации либо организации, осуществляющей производство лекарственных средств, организации, осуществляющей производство и изготовление медицинских изделий, аптечной организации, судебно-экспертного учреждения или иной организации, осуществляющей деятельность в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации;

г) выплаты за специфику работы:

выплата за специфику работы в учреждении, имеющем статус колледжа.

12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются дифференцированно, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», или по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их действия, но не более чем до 31 декабря 2018 г.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в следующем порядке:

а) доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников учреждения за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом

мнения представительного органа работников, трудовыми договорами;

б) работникам, получающим оклад (должностной оклад), работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

в) сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

г) работникам учреждения, выполняющим с их письменного согласия в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, увеличение объема работы, расширение зоны обслуживания.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

14. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала, руководителям практической подготовки обучающихся устанавливается доплата за ведение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

за классное руководство (подготовку обучающихся к предметным олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) - в размере 10 процентов ставки заработной платы, должностного оклада;

за заведование кабинетом (включая кабинет профориентации, информатики, спортивный зал), лабораториями, архивом, ведение кружковой работы) - в размере 5 процентов ставки заработной платы, должностного оклада;

за руководство предметными, цикловыми и методическими

комиссиями - в размере 5 процентов ставки заработной платы, должностного оклада;

за организацию и руководство практической подготовкой обучающихся на базе медицинской организации либо организации, осуществляющей производство лекарственных средств, организации, осуществляющей производство и изготовление медицинских изделий, аптечной организации, судебно-экспертного учреждения или иной организации, осуществляющей деятельность в сфере охраны здоровья граждан в Российской Федерации, в зависимости от количества студентов:

в размере 7 процентов должностного оклада - до 4 студентов включительно;

в размере 10 процентов должностного оклада - от 5 и более студентов.

15. Выплата за специфику работы в учреждении, имеющем статус колледжа, устанавливается педагогическим работникам, заведующим структурными подразделениями и учебно-вспомогательному персоналу в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата за специфику работы осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

17. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, а также их виды для всех категорий работников учреждения устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за наличие квалификационной категории.

Надбавки за наличие квалификационной категории устанавливаются педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования:

при наличии первой квалификационной категории - в размере 20 процентов ставки заработной платы, должностного оклада;

при наличии высшей квалификационной категории - в размере

30 процентов ставки заработной платы, должностного оклада.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам учреждения за фактический объем преподавательской (педагогической) работы (учебной нагрузки);

б) надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается специалистам учреждения в следующих размерах:

кандидат наук - 3 000 рублей;

доктор наук - 5 000 рублей.

Указанная надбавка выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы (должностного оклада);

в) надбавка за достижение конкретных результатов деятельности работников устанавливается с учетом показателей и критериев эффективности деятельности работников.

При установлении надбавки, за достижение конкретных результатов деятельности применяются показатели и критерии эффективности деятельности работников, установленные локальными нормативными актами, с включением их в трудовые договоры с работниками учреждения.

19. Руководитель учреждения может устанавливать иные стимулирующие выплаты в пределах фонда оплаты труда, сформированного в установленном порядке:

а) премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения производятся в пределах средств на оплату труда по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

При премировании учитываются:

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

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе освоение современных методик лечения, освоение сложного оборудования и работа с ним и другие);

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется также при поощрении и награждении государственными наградами Российской

Федерации, государственными наградами Республики Марий Эл, а также ведомственными наградами Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства здравоохранения Республики Марий Эл в связи с трудовой деятельностью;

б) надбавка водителям автомобилей за классность;

в) надбавка за обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы технических средств и оборудования, за соблюдение установленных правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной профилактики;

г) иные стимулирующие выплаты.

20. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

VI. Вопросы оплаты труда педагогических работников

21. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

22. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

23. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться работниками, осуществляющими образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования помимо основной работы, устанавливается учреждением самостоятельно. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

24. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для преподавателей, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, - путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и полученное произведение

делится на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам за норму часов педагогической работы 720 часов в год и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536.

25. В целях выполнения задач кадрового обеспечения руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т. д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставка почасовой оплаты определяется по установленной стоимости часа с применением коэффициента к ставке заработной платы (должностному окладу) 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий:

профессор, доктор наук - 0,04;

доцент, кандидат наук - 0,035;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,025.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

VII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

26. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и компенсационных и стимулирующих выплат, установленных в данном разделе.

27. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Марий Эл в кратном

отношении к средней заработной плате работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя. Размер средней заработной платы работников учреждения устанавливается на основании мониторинга заработной платы в рамках федерального статистического наблюдения по форме № ЗП-образование «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя:

заместителей руководителя образовательного профиля, заместителя руководителя по экономическим вопросам, главного бухгалтера - на 10 - 20 процентов;

иных заместителей руководителя - на 30 процентов.

28. Должностные оклады руководителя учреждения составляют:

Наименование должности	Количество размеров средней заработной платы работников учреждения по группам по оплате труда руководителей		
	III	II	I
Директор	2,1	2,4	3

29. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей производится с учетом масштаба управления по показателям и в порядке согласно приложению к настоящему Положению.

30. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера - доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором.

При выполнении руководителем, его заместителями, главным бухгалтером работы по совмещению профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Руководителю учреждения, его заместителям разрешается выполнять в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, преподавательскую работу.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством здравоохранения Республики Марий Эл, а заместителями руководителя, осуществляющими ее помимо основной работы, - по решению руководителя. Преподавательская работа в том же учреждении совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству могут иметь место только с разрешения Министерства здравоохранения Республики Марий Эл.

32. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) надбавка за эффективность работы.

Надбавка за эффективность работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от достижения им целевых показателей, установленных Министерством здравоохранения Республики Марий Эл.

Установление стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру производится по итогам работы с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностному окладу и не должны превышать размера стимулирующей выплаты, установленной руководителю учреждения;

б) премии по итогам работы.

Руководителю учреждения начисляются и выплачиваются премии по итогам работы учреждения за квартал в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Республики Марий Эл.

Премирование заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера производится по итогам работы в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

33. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) (далее - соотношение среднемесячной заработной платы) устанавливается в кратности 1 к 5.

Среднемесячная заработная плата работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (главной акушерки, главного фельдшера) определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году). Определение среднесписочной численности указанных работников за соответствующий календарный год осуществляется в соответствии с методикой, используемой для целей федерального статистического наблюдения.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы соответствующему руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру за календарный год на 12 (количество месяцев в году). Если руководитель, его заместитель, главный бухгалтер учреждения состояли в трудовых отношениях с учреждением неполный календарный год, то среднемесячная заработная плата определяется исходя из фактически отработанных соответствующим руководителем, его заместителем, главным бухгалтером полных календарных месяцев.

При установлении руководителю, его заместителям, главному

бухгалтеру стимулирующих выплат за достижение целевых показателей эффективности работы и премий по итогам работы соотношение среднемесячной заработной платы не должно превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный абзацем первым настоящего пункта.

35. В случаях выполнения руководителем, его заместителями, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы по должности руководителя, его заместителя, главного бухгалтера.

36. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера осуществляется за счет фонда оплаты труда, формируемого за счет размеров субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания.

Начисление заработной платы руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не производится.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

37. В пределах фонда оплаты труда на основании личного заявления и подтверждающих документов руководителю и работникам учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи регламентируются:

руководителю учреждения - положением о выплате материальной помощи, утверждаемым приказом Министерства здравоохранения Республики Марий Эл;

работникам учреждения - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.



ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате труда
работников государственного
бюджетного учреждения Республики
Марий Эл среднего профессионального
образования «Йошкар-Олинский
медицинский колледж»
(в редакции постановления
Правительства Республики Марий Эл
от 20 ноября 2017 г. № 439)

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК

**отнесения государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Марий Эл
«Йошкар-Олинский медицинский колледж» к группам
по оплате труда руководителя**

Объем деятельности при определении группы по оплате труда
руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4

Контингент обучающихся, воспитанников

- | | | | |
|----|---|-------------------------|-----|
| 1. | Количество обучающихся по освоению основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования базовой подготовки | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. | Количество обучающихся по освоению основных профессиональных образовательных | за каждого обучающегося | 0,5 |

1	2	3	4
	программ среднего профессионального образования углубленной подготовки		
3.	Организация обучения по освоению дополнительных профессиональных образовательных программ (повышение квалификации) в объеме от 72 до 100 часов	за каждый цикл	10
4.	Организация обучения по освоению дополнительных профессиональных образовательных программ (повышение квалификации) в объеме свыше 100 часов	за каждый цикл	15
Кадры			
5.	Количество работников в учреждении	за каждого работника; дополнительно за каждого работника, имеющего:	1
		первую квалификационную категорию	0,3
		высшую квалификационную категорию	0,5
6.	Количество педагогов, повысивших квалификацию и получивших удостоверения в течение года	за каждого	1
7.	Количество педагогов, подтвердивших или повысивших	за каждого	0,5

1	2	3	4
---	---	---	---

квалификационную категорию в результате аттестации в течение года

Материально-техническая база

8.	Наличие оборудованных учебных кабинетов по предметам	за каждый кабинет (при наличии паспорта)	1
9.	Наличие в учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	15
10.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
11.	Наличие находящихся в эксплуатации автотранспортных средств на балансе учреждения	за каждую единицу	5
12.	Наличие филиалов с количеством обучающихся	за каждое структурное подразделение:	
		до 100 человек	20
		от 101 до 200 человек	30
		от 201 человек и более	50
13.	Развитие внебюджетной деятельности	с объемом доходов:	
		до 3 млн. рублей	10
		включительно	
		свыше 3 млн. рублей	20

Социально-педагогическая, научно-педагогическая, инновационная деятельность

14.	Наличие	за каждый вид	
-----	---------	---------------	--

1	2	3	4
	экспериментальных площадок:		
	федерального уровня		20
	республиканского уровня		10
	муниципального уровня		5
15.	Наличие государственно-общественного управления в учреждении - попечительский совет и другие	за каждый вид	10
16.	Использование современных информационных технологий в учреждении: медиатека (наличие комплектов электронных образовательных ресурсов не менее чем по 5 предметам), наличие мультимедийного класса (интерактивная доска, не менее 5 компьютеров, объединенных локальной сетью и имеющих доступ в информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет»), обновляемого сайта	за каждый вид	50
17.	Проведение семинаров: на муниципальном уровне на республиканском уровне	за каждый семинар	5 10
18.	За использование инновационных методик и программ, являющихся победителями конкурсов различного уровня	за каждый вид	10

Всего баллов

2. Учреждение относится к I, II или III группам по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Тип (вид) учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя по сумме баллов		
	I	II	III
Профессиональная образовательная организация	от 400,1	от 300,1 до 400	до 300».

