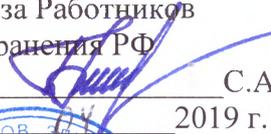


**«СОГЛАСОВАНО»**

Саратовская областная организация  
Профсоюза Работников  
здравоохранения РФ

  
С.А.Прохоров  
« 24 » 2019 г.



**«УТВЕРЖДЕНО»**

На конференции работников ГАПОУ СО  
«Саратовский областной базовый  
медицинский колледж»

Протокол № 3 от «25» сентября 2019 г.

## **Коллективный договор**

Государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения Саратовской области  
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»  
на 2019-2021 годы

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «Об автономных учреждениях», «О некоммерческих организациях», Устава ГАПОУ СО «СОБМК» и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж» в лице директора Морозова И.А., именуемый далее «Работодатель» и работники ГАПОУ СО «СОБМК», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Приказчиковой Юлии Сергеевны, именуемые далее «Профком».

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;

- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;

- создания благоприятного климата внутри трудовых коллективов.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен конференцией работников (протокол № 3 от 01.03.2019 г.) представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ.

Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на работников ГАПОУ СО «СОБМК», независимо от их принадлежности к профсоюзу и от времени поступления на работу, (до или после

вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Уставом ГАПОУ СО «СОБМК», Трудовым кодексом, Положениями ГАПОУ СО «СОБМК» «Об оплате труда», «О стимулирующих выплатах», Правилами внутреннего трудового распорядка ГАПОУ СО «СОБМК» и локальными нормативными актами, и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГАПОУ СО «СОБМК».

2.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.7. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры колледжа, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

2.9. Работодатель обязуется:

2.9.1. Сообщать профкому сотрудников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.9.2. Считать критериями массового высвобождения:

- а) ликвидацию учреждения любой организационно-правовой формы;
- б) ликвидацию одного из подразделений учреждения, независимо от численности работников;
- в) сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве:
  - 5% от общей численности работников до 300 человек.

2.9.3. При сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, устанавливать в коллективном договоре преимущественное право оставление на работе:

- работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось 2 года, проработавшими в данном учреждении 10 и более лет;
- не сокращать двух работников из одной семьи.

2.9.4. Все мероприятия внутри учреждений и организаций, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять только после предварительных консультаций и письменного уведомления (не менее чем за 2 месяца) до начала мероприятия (при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца) соответствующего профоргана и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников (ст. 12 п. 2 Федерального закона от 12 января 1996 года N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). В письменном уведомлении указывать причины, число и категории работников, которых может коснуться сокращение, срок, в течение которого его намечено осуществить и конкретные меры, принятые по трудоустройству работников.

2.9.5. Проводить за счет Работодателя не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации педагогических работников ГАПОУ СО «СОБМК» в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.9.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним прежнее место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

2.10. В случае проведения мероприятий по приватизации учреждения, влекущие изменения организационно-правовой формы, или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников ГАПОУ СО «СОБМК» регулируется трудовым законодательством, Уставом, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Для административных работников и вспомогательного персонала ГАПОУ СО «СОБМК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников ГАПОУ СО «СОБМК» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Для лиц, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течении одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половину месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

3.5. Стороны пришли к соглашению, что в течение учебного года учреждение работает по режиму 6-ти дневной рабочей недели с одним выходным днем. Для административных работников и вспомогательного персонала ГАПОУ СО «СОБМК» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Для педагогических работников - 6-ти дневная рабочая неделя.

3.6. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

4.2. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет 30 минут, которые не включаются в рабочее время.

4.3. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней по общему правилу в летний период

4.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем ГАПОУ СО «СОБМК» с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

4.5. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников ГАПОУ СО «СОБМК». В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники ГАПОУ СО «СОБМК» работают по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

4.6. Административным работникам и вспомогательному персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.7. При необходимости административные работники периодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Этот отпуск предоставляется одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью в 28 календарных дней. Перечень должностей, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и количество дней отпуска, прилагается к договору (Приложение № 1)

4.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовой возможности.

4.9. Для оформления приказа на предоставление ежегодного отпуска все работники, за исключением преподавателей, представляют заявления о предоставлении ежегодного отпуска.

4.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года.

4.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии с трудовым законодательством.

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

5.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

5.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

5.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

5.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

5.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

5.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

5.1.8. С учётом требований статьи 41 Трудового кодекса РФ совместно с профкомом разрабатывать и устанавливать дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, а также на рабочих местах, не соответствующих гигиеническим требованиям на основании специальной оценки рабочих мест.

5.1.9. Работодатель в соответствии с установленными нормами в целях защиты работников от имеющихся на рабочих местах легкосмываемых загрязнений обеспечивает работников смывающими (очищающими) средствами: мылом туалетным или жидкими моющими средствами в дозирующих устройствах. При этом Работодатель не выдает смывающие (очищающие) средства непосредственно работнику, а обеспечивает их наличие в санитарно-бытовых помещениях.

5.1.10. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.1.12. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

5.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

5.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

5.3. Работник обязуется:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, извещать своего непосредственного руководителя или руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, проходить обязательные, периодические медицинские осмотры.

## **6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что в случае вреда, причиненного жизни или здоровью работника, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, учреждение возмещает вред в соответствии с действующим законодательством.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж».

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

7.4. В соответствии с Законом Саратовской области от 31.10.2008г. №262-ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждения устанавливаются:

7.4.1. выплаты компенсационного характера

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.4.2. выплаты стимулирующего характера

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.5. Оплата труда педагогических работников устанавливается с учетом особенностей, предусмотренных законодательством РФ. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 720 часов. Учебная нагрузка на учебный год, исходя из требований приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601 не должна превышать 1440 часов. Учебная нагрузка утверждается приказом директора учреждения не позднее 1 сентября.

7.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

7.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- 1 числа месяца за вторую половину месяца следующего за расчетным;
- 15 числа месяца за первую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.8. Выплата заработной платы работникам учреждения производится путем перечисления в кредитную организацию, либо через кассу учреждения. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

7.9. Для расчета средней заработной платы работника учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

7.10. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам ГАПОУ СО «СОБМК» осуществляется в следующих размерах:

7.10.1. расходов по найму жилого помещения:

- из средств Учредителя в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- из средств собственных от платных образовательных услуг в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

7.10.2. расходов на выплату суточных:

- из средств Учредителя в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- из собственных средств от платных образовательных услуг в размере 700 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

7.10.3. расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

## **8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ.**

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять обязательные страховые взносы: обязательные страховые взносы в пенсионный фонд, в фонд социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

8.2. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, работодатель обязан:

производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников;

вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

обеспечить сохранность архивных документов, необходимых для назначения пенсии.

8.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма. Создавать условия для прохождения работниками учреждения ежегодного медицинского обследования

8.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством вправе выплачивать из средств учредителя от основной уставной деятельности, а также за счет собственных средств от платных образовательных услуг по основной уставной деятельности (при их наличии) материальную помощь по заявлениям работников в следующих случаях:

в связи с тяжелым материальным положением в семье;

в связи с болезнью работника или члена его семьи;

в связи с увечьем, смертью работника или члена его семьи;

многодетным семьям;

родителям, воспитывающим детей без матери или отца;

в связи со стихийными бедствиями, пожарами, похищением имущества и чрезвычайными обстоятельствами.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны считают, что Работодатель обязан:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, не допускать ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.1.2. Не допускать вмешательства в деятельность Профкома, не препятствовать созданию и функционированию его структур.

Предоставлять безвозмездно выборному органу Профсоюза, действующему в учреждениях здравоохранения, помещение, необходимую мебель, средства связи, транспорт, не препятствовать использованию имеющейся оргтехники и средств массовой коммуникации (интернет, электронная почта, сайт и т.д.) для реализации уставных задач, а также возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех работников месте.

9.1.3. Перечислять ежемесячно и бесплатно на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов Профсоюза по их желанию, со всех видов заработка, в соответствии с коллективным договором.

9.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников при рассмотрении трудовых споров между работником и работодателем в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29, 30, 31 ТК РФ) с членами профсоюза.

9.3. Работодатель признает право первичной организации Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

9.4. Освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза, уполномоченных по охране труда, членов постоянных и временных комиссий, создаваемых выборным профорганом для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах работников, с сохранением места работы и средней заработной платы. Условия освобождения от основной работы определяются коллективным договором.

9.5. Освобождать от основной работы членов выборных органов Профсоюза всех уровней для участия в работе Пленумов, совещаний, конференций, заседаниях комиссий, учебе, проводимой органами Профсоюза, в том числе членов Профсоюза с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. Условия освобождения определяются в коллективном договоре, сроком до 3-х дней одномоментно и не менее 10-ти рабочих дней в году.

9.6. Не исключать дни, предоставленные для выполнения профсоюзной работы, из стажа, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

## 10. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между работодателем и профсоюзной организацией сотрудников. Принятые изменения и дополнения оформляются в виде Приложений к Договору, регистрируются в установленном порядке и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

10.3. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10.4. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.5. При смене формы собственности ГАПОУ СО «СОБМК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

10.6. При ликвидации ГАПОУ СО «СОБМК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком сотрудников обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий своих обязательств к коллективному договору.

11.2. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и экономическим вопросам и не используют в качестве

давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры дисциплинарного воздействия.

11.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**От РАБОТОДАТЕЛЯ**

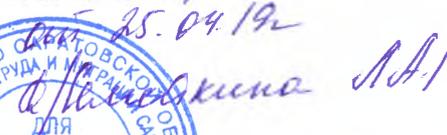
Директор Морозов И.А.

  
\_\_\_\_\_» апреля 2019 г.  


**От РАБОТНИКОВ**

Председатель первичной организации  
Профсоюза Приказчикова Ю.С.

  
\_\_\_\_\_» апреля 2019 г.  


Р.п. № 463/19-КД  
25.04.19  
  
\_\_\_\_\_» апреля 2019 г.  


Приложение № 1  
к коллективному договору

Перечень должностей, дающих право  
на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск  
работникам с ненормированным рабочим днем.

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
2	Заместитель директора по экономическим вопросам	14
3	Главный бухгалтер	14
4	Начальник отдела планирования и бухгалтерского учета	14
5	Начальник отдела кадрового и правового обеспечения	8
6	Ведущий бухгалтер	14
7	Бухгалтер I категории	10
8	Экономист I категории	10
9	Ведущий юрист-консульт	14
10	Секретарь учебной части	8
11	Архивариус	8
12	Водитель автомобиля	8

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной организации

  
Приказчикова Ю.С.

Протокол № 4 от 01.09.2017 г.

Принято на общем собрании

трудоового коллектива

протокол № 5 от 31.08 2017 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГАПОУ СО «СОБМК»

  
Морозов И.А.

Приказ № 90 от 01.09.2017 г.

## Положение

### об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

#### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области от 31.10.2008 г. № 262-ЗСО "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области", Постановлением Правительства Саратовской области от 26.02 :и|(м N 64-П «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области», нормативными правовыми актами министерства здравоохранения Саратовской и регулирует порядок оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж» (далее - колледж), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда колледжа.

1.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по

каждой из должностей. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовых договорах с работниками колледжа (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

1.6. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа составляет не более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу колледжа устанавливается министерством здравоохранения области.

К основному персоналу относятся педагогические работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом колледжа.

## **Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников колледжа.**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников, специалистов и служащих, вспомогательного персонала и рабочих колледжа определяются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей структурных подразделений устанавливаются в соответствии с таблицей 1 приложения 1 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 2 приложения №1 к настоящему Положению.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющих высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с таблицей 3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.5. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей 4 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 5 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.7. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются в соответствии с таблицей 7 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.8. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 6 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.9. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждения при определении выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы), приведен в приложении № 2 настоящему Положению.

2.11. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

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

при изменении квалификационной категории - согласно дате, указанной в приказе руководителя колледжа.

### Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" работникам колледжа осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Размеры доплат от 4 до 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

Конкретные размеры доплат определяются на основе специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

Руководство колледжа в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда.

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Размер доплаты в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), руб.
Преподавателям за руководство группой	15
Преподавателям за заведование кабинетами:	
Лекционный кабинет	10
Кабинет для практических занятий	15
Преподавателям за руководство методическими, предметными и предметными комиссиями, объединениями	15
Преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому языку и литературе, математике	15
Работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	до 50
Работникам за работу с библиотечным фондом учебников	до 20

#### Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области" работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

специальная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию:

- водителям второго класса в размере 15 % от должностного оклада;
- водителям первого класса в размере 25 % от должностного оклада.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

- Преподавателям и иным педагогическим работникам:
  - за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,
  - за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

Медицинским работникам:

за высшую квалификационную категорию – 15,71 процента,

за первую квалификационную категорию – 9,73 процента,

за вторую квалификационную категорию – 4,75 процента.

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или срочных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки).

Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.3.1. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

1) надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени;

2) надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, за период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования.

4.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок, включают в себя:

надбавку за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки).

Максимальным размером выплаты за качество выполняемых работ не ограничены.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентом от должностного оклада (ставки заработной платы)):

Методисту имеющим стаж педагогической работы:

более 12 лет - 15,7 процента,

от 8 до 12 лет - 9,7 процента,

от 5 до 8 лет - 4,7 процента;

преподавателем и иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премии за качество работы включают в себя:

премии за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности колледжа;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Порядок стимулирования работников определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

## **Раздел 5. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя колледжа определяются трудовым договором, заключенным между руководителем колледжа и министерством образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа (далее - Учредитель), в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной

постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.2. Должностной оклад руководителя колледжа устанавливается Учредителем в кратном отношении к средней месячной заработной плате работников колледжа (далее - средняя заработная плата) и не может превышать 3 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Соотношения средней заработной платы руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников колледжа устанавливаются Учредителем.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру колледжа в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы труда.

5.4. Руководителю колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по результатам достижения показателей эффективности и результативности деятельности руководителей колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, определяемых Учредителем.

Размеры, условия и периодичность осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с порядком оплаты труда руководителей автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, утвержденным Учредителем.

## Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, лиц пенсионного возраста, привлекаемых для педагогической работы в колледже;

при оплате труда преподавателей колледжа за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное

количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Оплата педагогической работы, осуществляемой преподавателями-почасовиками по договорам возмездного оказания услуг, производится за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

6.2. Руководитель колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися выскоквалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов почасовой оплаты труда, исчисляемых исходя из минимального размера оплаты труда, согласно показателям, приведенным в таблице:

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов почасовой оплаты труда, исчисляемой исходя из минимального размера оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в колледже	0,10	0,07	0,05
Специалисты учреждения по повышению квалификации специалистов	0,15	0,12	0,07

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Коэффициенты почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Коэффициенты почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, конкурсов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,1 - для профессоров, докторов наук;

0,07 - для доцентов, кандидатов наук;

0,05 - для лиц, не имеющих ученой степени.

**Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Саратовской области  
«Саратовский областной базовый  
медицинский колледж»**

**Таблица 1**

**Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей  
структурных подразделений государственного автономного  
профессионального образовательного учреждения Саратовской области  
«Саратовский областной базовый медицинский колледж»**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.1.	Заведующий отделением	10416
1.2.	Заведующий методическим отделом	10416
1.3.	Заведующий практикой	10416

**Таблица 2**

**Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников  
государственного автономного профессионального образовательного  
учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый  
медицинский колледж»**

N п/п	Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), рублей
1.	Преподаватель	7998
2.	Руководитель физического воспитания	7998
3.	Педагог-организатор	7998
4.	Методист (включая старшего)	8934
5.	Социальный педагог	7998
6.	Педагог-психолог	7998

**Примечание:**

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

Таблица 3

Должностные оклады библиотечных работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Заведующий библиотекой	9549
2.	Библиотекарь, библиограф	
2.1	Ведущий	8617
2.2	1 категории	8169
2.3	2 категории	7445
2.4	Без категории	6740

Таблица 4

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Секретарь учебной части	7445
2.	Диспетчер	6740

**Примечание:**

Лицам, не имеющим среднего профессионального образования, оплата труда по должности секретаря учебной части производится ниже установленного должностного оклада на 4,55 процента.

Таблица 5

Должностные оклады служащих государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1. Руководящие должности		
1.1.	Начальник отдела	9774
1.2.	Заведующий складом	9549

2. Специалисты		
2.1.	Ведущие: программист информационных систем, бухгалтер, экономист, юрисконсульт	9549
2.2.	1 категории: программист информационных систем, бухгалтер, экономист, юрисконсульт	8617
2.3.	2 категории: программист информационных систем, бухгалтер, экономист, юрисконсульт	7797
2.4.	Без категории: программист информационных систем, бухгалтер, экономист, юрисконсульт	7104
2.5.	Технический специалист по информационным системам	8617
2.6.	Специалист по воинскому учёту и бронированию граждан	7445
2.7.	Специалист по охране труда, инженер всех специальностей и наименований	8617
3. Технические исполнители		
3.1.	Старший лаборант	7445
3.2.	Секретарь руководителя, архивариус, лаборант, кассир	7104
3.3.	Младший системный аналитик	6740

Таблица 6

**Оклады по профессиям рабочих государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Водитель автомобиля	6726
2.	Вахтер	6256
3.	Столяр строительный	7419

4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7419
5.	Уборщик служебных помещений	6256
6.	Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования	7419
7.	Слесарь-сантехник	7419
8.	Гардеробщик	6256
9.	Дворник	6256

**Таблица 7**

**Должностные оклады медицинских работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский областной базовый медицинский колледж»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1.	Медицинская сестра	6970

**Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
государственного автономного  
профессионального образовательного  
учреждения Саратовской области  
«Саратовский областной базовый  
медицинский колледж»**

**Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых  
засчитывается в педагогический стаж работников учреждений образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I	I
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по</p>

	<p>общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы</p>
II	II
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	<p>профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы</p>
III	III
Высшие и средние военные образовательные учреждения	<p>работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях</p>
IV	IV
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	<p>профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением</p>
V	V
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	<p>руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций,	<p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности,</p>

подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
VI	VI
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
VII	VII
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VIII	VIII
Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

**Примечание:** в стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

## Порядок

**зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных абзацем вторым пункта 1 настоящего Порядка;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности,

допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.