

СОГЛАСОВАНО  
Министр здравоохранения  
Красноярского края



Б.М. Немик

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

УТВЕРЖДЕНО  
И.О. Директора  
КГБПОУ «ТМТ»



О.А. Брень

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

СОГЛАСОВАНО  
Заместитель министра  
здравоохранения  
Красноярского края

*А.Е. Москвина*  
А.Е. Москвина

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
КГБПОУ «ТМТ»

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

**ПОЛОЖЕНИЯ**  
**об оплате труда работников**  
**краевого государственного бюджетного профессионального**  
**образовательного учреждения «Туринский медицинский техникум»**

### Содержание положения

Разделы / Приложения	Номера страниц
1. Общие положения	3
2. Оклады работников Учреждения	4
3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, порядок и условия их осуществления	4-5
4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления	5-10
5. Единовременная материальная помощь	10
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения	10-11
<b>Приложение № 1:</b> Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБПОУ «ТМТ», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	12-14
<b>Приложение № 2:</b> Размеры выплат работникам КГБПОУ «ТМТ», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	15
<b>Приложение № 3:</b> Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда)	16
<b>Приложение № 4:</b> Перечень должностей работников КГБПОУ «ТМТ», которым устанавливается выплата за работу в ночное время	17
<b>Приложение № 5:</b> Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ «ТМТ»	18-27

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Туринский медицинский техникум» (далее - Учреждение), подведомственного министерству здравоохранения Красноярского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений» (далее – Закон края), постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 №619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009 №521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», определяет условия оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

1.3. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.5. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклад), исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

## 2. Оклады работников Учреждения

2.1. Оклады работников Учреждения определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов, ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Оклады педагогических работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории в следующих размерах:

2.3.1. Для педагогических работников, и работников, занимающих должности специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, включенных в номенклатуру должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденную приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 №1183н (далее – Номенклатура должностей):

при наличии второй квалификационной категории - на 680 рублей;

при наличии первой квалификационной категории - на 1360 рублей;

при наличии высшей квалификационной категории - на 3950 рублей.».

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам учреждений, осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

## 3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, порядок и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

-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);

-надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

-выплаты за работу в сельской местности.

**3.2.** Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

**3.3.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также 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), работникам Учреждения осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

**3.3.1.** Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время устанавливается в размере:

- для работников образовательных учреждений - 35 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения соответствующих представительных органов работников в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

**3.4.** Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и за стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны выплачивается работникам учреждения в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

**3.5.** Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений в размере 30 процентов окладов.

**4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления**

**4.1.** Работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

**4.1.1.** Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

**4.1.2.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

**4.1.3.** Выплаты за качество выполняемых работ;

**4.1.4.** Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования и

заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждением;

- выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

- региональные выплаты;

**4.1.5. Выплаты по итогам работы.**

**4.2.** Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением №5 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются директором. Указанные в пункте 4.1 выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении №5 к настоящему Положению.

Указанные в пункте 4.1 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1,балла} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$C_{1,балла}$  - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал (плановый месяц);

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале (плановом месяце);

$Q_{\text{стимрук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал (месяц);

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал (плановый месяц);

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал, плановый месяц), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал (плановый месяц).

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \cdot N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале (плановом месяце) согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$  - количество календарных дней в плановом квартале (плановом месяце).

**4.3.** Специалисту, впервые окончившему одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования (далее - образовательная организация), работающему по полученной специальности в учреждении или заключившему в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовой договор с учреждением по полученной специальности, осуществляется ежемесячная выплата в размере 30 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания образовательной организации.

Специалисту с высшим профессиональным (медицинским или фармацевтическим) образованием, заключившему трудовой договор с учреждением в течение трех лет после окончания впервые профессиональной подготовки в интернатуре или ординатуре непосредственно после окончания образовательной организации, осуществляется ежемесячная выплата в размере 30 процентов оклада на срок первых пяти лет работы с момента окончания профессиональной подготовки.

Указанная выплата предоставляется специалисту один раз за весь период его трудовой деятельности.

**4.4.** Педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в форме ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере:

5000 рублей - педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в одной учебной группе;

10000 рублей - педагогическому работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в двух и более учебных группах.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом Положения, осуществляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4.5.** Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) устанавливается работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница



между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работнику учреждения, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

**4.6.** Работникам учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

**4.6.1.** Осуществление работнику учреждения выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей

в соответствующем периоде;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение

для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;

- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

**4.6.2.** Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически

отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, рассчитываются и выплачиваются по основной должности (работе) такого работника исходя из ставки (оклада) работника.

**4.7.** Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

**4.8.** Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения предельными размерами не ограничиваются.

## **5. Единовременная материальная помощь**

**5.1.** Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**5.2.** Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

**5.3.** Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

**5.4.** Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

## **6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения**

**6.1.** Оплата труда руководителя, его заместителей определяется в соответствии с разделом 4 примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края, утвержденным Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 619-п.

**6.2.** Размер должностного оклада руководителя учреждения и его стимулирующих выплат устанавливается приказом Министерства

здоровоохранения Красноярского края.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения устанавливаются руководителям учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ.

Приложение №1  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «ТМТ»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
КГБПОУ «ТМТ»

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года



УТВЕРЖДЕНО  
И.О. Директора  
КГБПОУ «ТМТ»

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
О.А. Брень

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБПОУ «ТМТ», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

2. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	6 539
2	7 434
3	8 089
4	8 840
5	9 905

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3 813
2	4 023

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4 231
2	4 650
3	5 109
4	6 448
5	7 283

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	4 650
2	5 109
3	5 608
4	6 742
5	7 871

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	3 275
2	3 433

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	3 813
2	4 650
3	5 109
4	6 154

15. ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень		Размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	При наличии среднего профессионального образования	5 116
	При наличии высшего образования	5 846
2	При наличии среднего профессионального образования	5 365
	При наличии высшего образования	6 130
3	При наличии среднего профессионального образования	5 890
	При наличии высшего образования	6 734
4	При наличии среднего профессионального образования	6 463 <sup>1</sup>
	При наличии высшего образования	7 385 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Для должности «преподаватель» размер оклада (должностного оклада),

-14-

ставки заработной платы устанавливается в размере 6 640 рублей.

<sup>2</sup> Для должности «преподаватель» размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 7 565 рублей.

16. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений», за исключением ПКГ, указанной в пункте 4:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	7 871
2	8 460
3	9 130

17. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

Квалификационный уровень	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	5 109

Приложение № 2  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «ТМТ»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
КГБПОУ «ТМТ»

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

УТВЕРЖДЕНО  
И.О. Директора  
КГБПОУ «ТМТ»

*Брень* О.А. Брень

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года



**Размеры выплат работникам КГБПОУ «Туринский медицинский техникум», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

1. Размеры выплат иным работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

№ п/п	Условия труда по степени вредности и (или) опасности <sup>1</sup>	Размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
4	Опасные условия труда (3 класс(подкласс 3,2)-должность Повар(по оценке труда )	12

<sup>1</sup>Условия труда по степени вредности и (или) опасности определяются путем проведения специальной оценки условий труда в соответствие с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Приложение № 3  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «ТМТ»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
КГБПОУ «ТМТ»

«    »                      20    года



О.А. Брень  
«    »                      20    года

**Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный  
дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу во вредных  
и (или) опасных условиях труда**

№ п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
1	Повар	6	На основании проведения специальной оценки условий труда в 2017г.



-4

Приложение № 4  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «ТМТ»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
КГБПОУ «ТМТ»

«    »    20\_\_ года

УТВЕРЖДЕНО  
И.О. Директора  
КГБПОУ «ТМТ»

 О.А. Брень  
«    »    20\_\_ года

**Перечень должностей работников КГБПОУ «ТМТ»; которым  
устанавливается выплата за работу в ночное время**

№ п/п	Наименование должности	%
1	Дежурный по общежитию	35

Приложение № 5  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «ТМТ»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
КГБПОУ «ТМТ»

«    »    20    года

УТВЕРЖДЕНО  
И.О. Директора  
КГБПОУ «ТМТ»

 О.А. Брень  
«    »    20    года

**Критерии оценки результативности и качества труда работников  
КГБПОУ «ТМТ»**

**Критерии оценки результативности и качества труда за важность  
выполняемой работы, степень самостоятельности  
и ответственность при выполнении поставленных задач, выплата за  
интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество  
выполняемых работ, педагогического состава (преподаватели, методист,  
педагог-организатор, заведующий практикой)**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>					
1	Новые формы организации учебного процесса			40	1 раз в месяц
2	Использование интерактивных методов и форм обучения	наличие	наличие	20	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
3	Использование телекоммуника-	наличие	наличие	20	1 раз в месяц
			отсутствие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	ционных технологий				
4	Научно-методическая деятельность			20	1 раз в месяц
5	Участие в проведении краевых семинаров, совещаний, мастер-классов, участие в работе межрегиональных мероприятий (выступления, размещение материалов)	количество мероприятий	от 1 до 2	3	1 раз в месяц
			от 3 до 4	6	
			более 5	10	
6	Создание методических комплексов и учебно-программной документации, в том числе электронных учебников, пособий	наличие	утверждено руководителем и рекомендовано к применению	30	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Наличие		40	1 раз в месяц
2	Осуществление функций кураторства, координаторства курса,	наличие	согласно локальному акту учреждения	10-20	1 раз в месяц
			отсутствие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	группы и др.				
3	Руководство комиссиями, советами, объединениями, группами участие в их работе		согласно локальному акту учреждения	5-30	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
4	Заведование учебным кабинетом, лабораториями	наличие	согласно локальному акту учреждения	10	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
5	Проведение профессиональной ориентации	наличие	наличие	5	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
6	Проверка письменных работ	Проверенные работы	Наличие	5	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
1	Оперативность и качество выполнения работ			40	1 раз в месяц
2	Показатели успеваемости	процент от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения	75 и более	10	1 раз в семестр
			70-74	5	
			менее 70	0	
3	Показатели посещаемости	процент прошедших	95 и более	10	1 раз в месяц

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
		обучение по дисциплинам от общего числа студентов, подлежащих обучению	90-94	5	
			менее 90	0	
4	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	жалобы и замечания	отсутствие	10	1 раз в месяц
			наличие	0	
5	Подготовка среди обучающихся участников или призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спартакиад краевого (межрегионального) уровня	наличие	наличие призеров и победителей в мероприятиях	10	1 раз в месяц
			наличие участников мероприятий	5	
			отсутствие	0	
	Итого			330	

**Критерии оценки результативности и качества труда за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, прочего персонала (специалист по кадрам, библиотекарь, секретарь учебной части, лаборант, рабочий по зданию, программист, сантехник, дежурный по общежитию, уборщик территорий, заведующий складами, уборщик служебных помещений, повар, кухонный работник)**

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	30	1 раз в месяц
2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	25	1 раз в месяц
3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	15	1 раз в месяц
		наличие нарушений	0	
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	25	1 раз в месяц
2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	25	1 раз в месяц
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	30	1 раз в месяц
		наличие	0	
	Итого		150	

**Критерии оценки результативности и качества труда за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, прочего персонала (начальник хозяйственного отдела, заведующая общежитием)**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>					
1	Уровень организации управления и контроля внутри структурного подразделения			80	1 раз в месяц
2	Профессионализм	наличие	наличие оперативности и в решении вопросов	20	1 раз в месяц
			отсутствие оперативности и в решении вопросов	0	
3	Новые формы, методы и технологии организации труда	наличие	освоение, внедрение, применение	20	1 раз в месяц
			отсутствие	0	
4	Охрана труда и техника безопасности (в т.ч.	наличие	отсутствие нарушений	20	1 раз в месяц
			наличие	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	противопожарная)				
5	Краевые семинары, совещания, мастер-классы, межрегиональные мероприятия	участие	выступления, размещение материалов	20	1 раз в месяц
			участие	5	
			отсутствие	0	
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			40	1 раз в месяц
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
1	Оперативность и качество выполнения работ			30	1 раз в месяц
2	Своевременность выполнения планов и поручений		результативность выполнения планов и своевременность выполнения поручений (без замечаний)	10	1 раз в месяц
			результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (без замечаний)	5	
3	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов		соблюдение сроков (без замечаний)	10	1 раз в месяц
			соблюдение сроков	5	



№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			несоблюдение сроков	0	
4	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг		отсутствие	10	1 раз в месяц
			наличие	0	
	Итого			260	

**Критерии оценки результативности и качества труда за важность выполняемой работы , степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, выплата за качество выполняемых работ, прочего персонала(электрик )**

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>					
1	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей ,компетентность при их исполнении, умение самостоятельно принимать верное решения	Наличие	Наличие оперативност и в решении вопросов	20	1 раз в месяц
			Отсутствие оперативност и в решении вопросов	10	
			Не выполняется	0	
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
1	Выполнение правил	Замечания	Отсутствие	20	1 раз в месяц
			Единичные	10	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности		замечания		
			Более 2-х	0	
2	Работа, требующая немедленного устранения аварий, загрязнений, в условиях повышенной сложности, на улице при неблагоприятных погодных условиях	Случаи	Наличие	15	1 раз в месяц
			Отсутствие	0	
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
1	Отсутствие замечаний, предписаний к состоянию и режиму эксплуатации оборудования со стороны контролирующих организаций	случаи	Отсутствие	15	1 раз в месяц
			1 и более	0	
2	Обеспечение безаварийной эксплуатации электрооборудования, инженерных сетей	случаи	Отсутствие	15	1 раз в месяц
			1 и более	0	
3	Обеспечение	случаи	да	15	1 раз в

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	сохранности материальных ценностей		нет	0	месяц
4	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий ,не входящих в должностные обязанности	случаи	Наличие	30	1 раз в месяц
			Отсутствие	0	
	Итого			130	

Протокол	№ 1	1998	1998
Протокол	№ 2	1998	1998
Протокол	№ 3	1998	1998
Протокол	№ 4	1998	1998
Протокол	№ 5	1998	1998
Протокол	№ 6	1998	1998
Протокол	№ 7	1998	1998
Протокол	№ 8	1998	1998
Протокол	№ 9	1998	1998
Протокол	№ 10	1998	1998
Протокол	№ 11	1998	1998
Протокол	№ 12	1998	1998
Протокол	№ 13	1998	1998
Протокол	№ 14	1998	1998
Протокол	№ 15	1998	1998
Протокол	№ 16	1998	1998
Протокол	№ 17	1998	1998
Протокол	№ 18	1998	1998
Протокол	№ 19	1998	1998
Протокол	№ 20	1998	1998
Протокол	№ 21	1998	1998
Протокол	№ 22	1998	1998
Протокол	№ 23	1998	1998
Протокол	№ 24	1998	1998
Протокол	№ 25	1998	1998
Протокол	№ 26	1998	1998
Протокол	№ 27	1998	1998
Протокол	№ 28	1998	1998
Протокол	№ 29	1998	1998
Протокол	№ 30	1998	1998



Протокол № 11  
 І.о. Директора КІБПОУ ТМТ О.А. Брень

Протокол № 11 лист.