

краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Минусинский медицинский техникум»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2020-2023 год

Работодатель  
Директор КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ для В.Г. Селиванова



Представитель  
работников КГБПОУ ММТ  
Председатель совета трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ О.А.Нижегородцева

Коллективный договор принят  
на общем собрании трудового коллектива  
« 15 » сентября 2020г.  
Протокол № 24

## Содержание договора

1. Раздел 1. Общие положения .....	2
2. Раздел 2. Права и обязанности сторон .....	5
3. Раздел 3 Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников .....	8
4. Раздел 4. Оплата труда .....	11
5. Раздел 5. Регулирование рабочего времени, времени отдыха .....	14
6. Раздел 6. Улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин молодежи .....	16
7. Раздел 7. Социальная защита работников .....	18
8. Раздел 8. Охрана труда.....	19
9. Раздел 9. Заключительные положения .....	21

Приложения:

### 1. Положение об оплате труда работников

**Приложение № 1** Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников КГБПОУ ММТ по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы.

**Приложение № 2** Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за учёную степень, почётное звание) для основного (педагогического) персонала КГБПОУ ММТ

**Приложение № 3** Перечень должностей работников за работу которых устанавливается выплата за работу в ночное время

**Приложение № 4** Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум»

для осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ. Критерии оценки результативности и качества труда .

**Приложение № 5** Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**Приложение №6** Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ работа, в которых дает право на установление выплаты компенсационной надбавки

**Приложение №7** Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

**Приложение №8** Форма расчетного листка

## Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор, в дальнейшем по тексту «Договор» заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности техникума; направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы техникума, а так же на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности техникума, выполнение требований законодательства о труде и настоящего Договора.

1.2 Договор призван выполнять следующие функции:

- организацию трудовых отношений в техникуме;
- обеспечение стабильности трудовых отношений;
- обеспечение и защиту интересов работников, работодателя и обучающихся техникума.

1.3 Стороны и назначение Договора.

Сторонами настоящего Договора являются:

- краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Минусинский медицинский техникум» (далее техникум), в лице директора техникума в дальнейшем «работодатель»;
- работники краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский медицинский техникум», в лице председателя трудового коллектива в дальнейшем «работники»;

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем, а также отношения между администрацией техникума и студентами техникума.

1.4 Стороны при заключении Договора руководствуются следующими принципами:

- соблюдение норм законодательства Российской Федерации;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание настоящего Договора;
- разрешение всех возникающих разногласий и споров, в первую очередь, путём переговоров.

1.5 Предмет Договора.

1.5.1. Предметом настоящего Договора являются положения об условиях труда и его оплаты, о социальном обслуживании работников техникума, о гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5.2. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников и работодателя.

1.5.3. В случае пересмотра норм трудового законодательства, положения настоящего Договора подлежат изменению путём внесения изменений или дополнений.

1.5.4. Управление техникумом, разработка и проведение в жизнь планов набора и выпуска специалистов, организация учебно-воспитательной работы, социально-экономическое развитие техникума осуществляется администрацией техникума в

соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в действующей редакции, Уставом КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум», Правилами внутреннего распорядка КГБПОУ «Минусинского медицинского техникума», с условиями настоящего коллективного Договора и иными локальными актами техникума.

#### 1.6 Сфера действия Договора:

1.6.1 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников техникума. Действие Правил внутреннего распорядка КГБПОУ «Минусинского медицинского техникума» распространяется на всех работников и студентов техникума.

1.6.2 Настоящий Договор заключён на три года. Он вступает в силу со дня его подписания представителями работников, работодателя техникума и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. Стороны Договора вправе продлить действие настоящего Договора, но не более чем на три года.

1.6.3 Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.6.4 В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ при приёме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись с локальными правовыми актами техникума, соблюдение которых обязательно для работников и администрации с:

- Уставом техникума;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Условиями трудового договора (эффективного контракта)
- штатным расписанием;
- нормативными актами по охране труда;

-условиями настоящего коллективного Договора с приложениями инспектором отдела кадров техникума. Для студентов правила внутреннего распорядка должны вывешиваться для всеобщего обозрения, с которыми студенты должны быть ознакомлены при поступлении в КГБПОУ ММТ.

1.6.5 В соответствии с Трудовым Кодексом РФ заключать трудовые договора (Эффективные контракты) с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с трудовым законодательством. При оформлении трудового договора (эффективного контракта) наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием техникума. Изменять условия трудового договора (эффективного контракта) допускается в порядке и при условиях указанных в действующем законодательстве Российской Федерации.

1.7. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора, стороны представляют друг другу информацию о реализации мероприятий по выполнению коллективного договора ежегодно информировать работников на общем собрании трудового коллектива. О принятых решениях направлять на уведомительную регистрацию коллективный договор, изменения и дополнения к нему в администрацию г. Минусинска, в соответствии с Законом Красноярского края от

30.01.2014 N 6-2056 (ред. от 26.03.2020) "О наделении органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов края государственными полномочиями по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений и контроля за их выполнением".

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ст. 53.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

- иные формы, определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.9. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

1.10. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.11. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте работодателя.

1.12. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.13. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

## **Раздел 2. Права и обязанности сторон.**

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы техникума, повышения уровня жизни работников:

2.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 2.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

-совместно с инспектором труда проводить специальные инструктажи по профилактике ВИЧ/СПИД с рассмотрением стратегии защиты на рабочих местах. Подобные стратегии должны быть направлены на 1) получение знаний о международных стандартах и национальном законодательстве (о дискриминации в области труда и занятий и методах информирования работников и администрации о ВИЧ/СПИД) 2) проведение инструктажей по технике безопасности и охране труда и здоровья, а также обучение на рабочем месте в аспекте ВИЧ/СПИД 3) помощь работникам в осуществлении своих законных прав (например, при получении существующих пособий);

4) мониторинг случаев нарушения прав ВИЧ-инфицированных работников и проч. Работодатель обязан вести профилактические мероприятия по предотвращению распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников.

-содействовать реализации прав граждан предпенсионного возраста на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, а также реализацию дополнительных гарантии социальной поддержки.

### **Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный



срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и(или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;

- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц предпенсионного возраста.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает

необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение Сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.8. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора.

3.9. Передача техникума из подчинения Министерства Здравоохранения Красноярского края в подчинение другого органа, не прекращает действие трудового договора (эффективного контракта). При смене собственника техникума, а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают действовать (ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации). Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в этих случаях возможно только при сокращении численности или штата работников.

#### **Раздел 4. Оплата труда**

4.1. В области оплаты труда стороны договорились: работодатель обязуется выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) работникам на основе действующего законодательства Российской Федерации об оплате труда работников краевых государственных учреждений с учётом Краевой тарифной сетки, действующей для всех работников техникума.

Заработную плату выплачивать (перечислять на расчетный счет работника) не реже чем два раза в месяц, только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки (перечисление на расчетный счет работника).

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

В соответствии со ст. 139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые работодателем независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы 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. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливать в соответствии с ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ.

Заработная плата выплачивается работнику при условии выполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором (срочным трудовым договором), соответствующей должностной инструкцией.

4.2 Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения стоимости одного часа на фактическое количество выданных часов. В расчет дополнительно включается квалификационная категория и надбавки, предусмотренные законом. Стоимость одного часа рассчитывается исходя из размера

должностного оклада деленную на норму педагогической нагрузки в месяц. Иным работникам оплата труда производится согласно производственного календаря.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.3 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в техникуме его директором, определяется учредителем, а другими работниками, ведущими ее помимо основной работы, - директором техникума.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни, не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю) - для преподавателей

В исключительных случаях, когда по дисциплине остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор техникума, по согласованию с тарификационной комиссией может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

4.4 Педагогическая нагрузка до 300 часов (включительно) для штатных работников и внешних совместителей техникума совместительством не является и не требует официального заключения срочных трудовых договоров.

Для преподавателей с почасовой оплатой труда не превышающей 300 часов в год применяются ставки почасовой оплаты.

4.5. Согласно статье 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

4.6. Доплаты за работу в выходные или праздничные дни, а также за сверхурочные работы, при условии оформления таких работ приказом директора техникума, оплачиваются в соответствии со статьей 153 ТК РФ

4.7. На определённый период времени доплата работникам производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год, за увеличение объёма и сложность выполняемых работ, индивидуальные деловые качества работника и уровень его профессионального мастерства.

4.8. Ежеквартальная доплата заместителям директора техникума, главному бухгалтеру устанавливается министерством здравоохранения Красноярского края.

4.9. В соответствии со статьей 154 ТК РФ оплата труда в ночное время за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % от должностного оклада..

4.10. Работникам техникума в соответствии с Письмом Фонда социального страхования Российской Федерации от 15.02.2005г. №02-18/07-1243 производится выплата пособия за первые два дня временной нетрудоспособности из фонда заработной платы, финансируемого из бюджетных средств. Расчёт оплаты за

указанные дни производятся как оплата по листку нетрудоспособности в соответствии с правилами, установленными законодательством РФ.

Указанное выше правило (выплата пособия за первые два дня за счёт средств работодателя) не распространяется на случаи, когда пособия по временной нетрудоспособности выдаётся в связи с необходимостью ухода за заболевшим членом семьи или ребёнком, в частности при карантине, а также в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, отпуском по беременности и родам. В перечисленных случаях на основании письма Фонд социального страхования РФ от 18.01.2005г. №02-18/07-306 пособие с первого дня нетрудоспособности выплачивается за счёт средств РФ.

4.11 Удержания из заработной платы работников техникума производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Виды удержаний из начисленной заработной платы:

- подоходный налог с физических лиц;
- отчисление в пенсионный фонд РФ;
- отчисление в фонд социального медицинского страхования.

Размеры таких отчислений устанавливаются законодательством Российской Федерации.

4.12. Материальная помощь работникам техникума предоставляется по заявлению работника при наличии финансирования.

При наличии экономии внебюджетных средств работникам техникума приказом директора устанавливается единовременная материальная помощь.

4.13. С учетом мнения Совета техникума применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

4.14. В соответствии со статьей 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

## **Раздел 5. Регулирование рабочего времени и времени отдыха**

5.1 Режим рабочего времени в техникуме определяется Правилами внутреннего распорядка. В исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и в установленном им порядке могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни.

5.2 Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в 40 часов при пятидневной рабочей неделе. Всем педагогическим работникам, в том числе и штатным работникам продолжительность рабочей недели устанавливается 48 часов при шестидневной рабочей неделе.

5.3 По индивидуальному соглашению с работодателем, некоторым работникам может устанавливаться неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

5.4 Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.5 Время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания устанавливаются в соответствии с правилами внутреннего распорядка техникума.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу-психологу и воспитателю.

В учреждении время отдыха и приема пищи (обед) устанавливается с 12-00ч. до 12ч.-50м. Окончание работы в пятницу устанавливается 16-10ч., за счет сокращения ежедневного времени обеденного перерыва на 10 минут. При полной отработке трудовых часов в неделю, что не приводит к уменьшению заработной платы сотрудников.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (должность сторож, вахтер, педагогические работники).

5.6 При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня – в субботу и в воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – один день в воскресенье.

Работникам, находящимся в длительных командировках, выплачиваются суточные за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также время нахождения в пути. Средняя заработная плата за выходные дни в этом случае не производится и не оплачивается в повышенном размере.

В случае командирования работника в выходные и праздничные дни либо специально в выходные и праздничные дни, то каждый такой день оплачивается по двойной ставке оклада или по желанию сотрудника за дополнительный день отдыха.

5.7 В соответствии со статьей 114 ТК РФ предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Согласно статьи 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Совета техникума, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в Ра районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, предоставляется директору техникума, его заместителям, руководителям структурных подразделений техникума, педагогическим работникам в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, продолжительностью 56 календарных дней, в соответствии с постановлением Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим

работникам образовательных учреждений» от 01.10.2002г. №724 в действующей редакции.

Отпуск предоставляется на основании графика отпусков, ежегодно утверждаемого директором техникума.

Оформлять отпуск приказом директора, с указанием даты его начала и продолжительности.

По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.8. 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.

5.9. За дежурство в праздничные дни работникам техникума, производится оплата труда в двойном размере по приказу директора, либо по желанию работника дополнительный день отдыха. При этом оплата за работу в выходной, праздничный день производится в одинарном размере, а дополнительный день отдыха не оплачивается.

5.10. При выплате заработной платы, каждому работнику под роспись выдается расчетный листок. Форма расчетного листа утверждается работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива.

## **Раздел 6. Улучшение условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи**

6.1 В соответствии со статьей 217 ТК РФ возложить обязанности по охране труда на директора техникума, который обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в техникуме разрабатывается и принимается комплект инструкций по охране труда, обеспечиваются рабочие места в техникуме инструкциями по охране труда, проводится вводный инструктаж.

6.2 Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику ответственным за охрану труда, назначаемым приказом директора техникума.

6.3 Расследование несчастных случаев с работниками или студентами во время работы или в учебное время, возлагается на ответственного за охрану труда в техникуме. Ответственный за охрану труда вправе созывать для каждого несчастного случая внеочередное заседание комиссии по охране труда для расследования несчастных случаев на производстве. Кроме того, к расследованию, на договорной



основе, могут привлекаться специалисты в области охраны труда, не являющиеся работниками техникума.

6.4 Директор совместно с работниками и в соответствии с инструкциями по охране труда в техникуме обязаны соблюдать государственные отраслевые стандарты безопасности труда по объектам и оборудованию. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на ответственного за охрану труда в техникуме.

6.5 Ответственное лицо за охрану труда в техникуме обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедшим обучение, запрещается. Перечень лиц, обязанных пройти обучение, сроки проведения вводного и повторного инструктажей и лица, ответственные за его проведение, определяются приказом директора техникума.

6.6 В соответствии со статьей 212 ТК РФ при проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется место работы и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров. Контроль за своевременную организацию и проведение медицинских осмотров возлагается на ответственного лица, назначенного директором.

6.7 Директор техникума обязуется проводить обязательное медицинское и социальное страхование всех работников техникума, работающих на постоянной основе.

6.8 Директор техникума обязан на работах с вредными условиями труда выдавать работникам бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, при условии финансирования данной статьи расходов из бюджетных средств. Если несчастный случай на производстве произошёл вследствие отсутствия средств индивидуальной защиты у работника в момент выполнения работы с вредными условиями труда, работодатель не вправе ставить этот факт в вину работника как невыполнение этим работником требований техники безопасности.

6.9 Работники техникума, прошедшие инструктаж по соблюдению правил охраны труда и технике безопасности, обязаны безоговорочно выполнять требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, отражённые в инструкциях по охране труда. Невыполнение данного требования, равно как и отказ от прохождения вводного и повторного инструктажей, специального обучения и сдачи соответствующих экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации оборудования, рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины, что влечёт за собой наложение дисциплинарного взыскания. Если невыполнение указанных требований повлекло за собой причинение ущерба имуществу техникума, работник несёт материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.10 Обеспечить условия и охрану труда женщин:

- переводить беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.11 Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.12 Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

6.13 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.14 Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий охраны труда. Проводить не позднее 30 августа каждого календарного года проверку готовности техникума к новому учебному году, приемку помещений, учебных кабинетов, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов.

6.15 Работники обязуются выполнять меры по экономии энергоснабжения установленные в учреждении.

6.16 Работникам запрещается курение табака на рабочих местах, на территории и в других помещениях образовательного учреждения, в том числе общежития.

## **Раздел 7. Социальная защита работников**

В целях организации социальной работы в техникуме предусматривается:

7.1 Работа по социальному страхованию, деятельность которой регулируется действующим законодательством РФ.

7.2. В соответствии со статьей 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности техникума.

## **8. Охрана труда**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством

и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

8.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование.

8.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

8.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

8.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

8.1.6. Организовать в структурных подразделениях работодателя специальную оценку условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда по структурным подразделениям и обеспечить его поэтапное выполнение.

8.1.7. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

8.1.8. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

8.1.9. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

8.1.10. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства

Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.1.11. Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов учебного, научного и производственного назначения: лабораторий, помещений, экспериментальных установок и оборудования.

8.1.12. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях работодателя.

8.1.13. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

8.1.14. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

8.1.15. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режим.

## **Раздел 9. Заключительные положения и контроль за выполнением коллективного договора**

9.1 Настоящий Договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор может быть продлён дополнительным соглашением сторон на срок не более 3-х лет.

9.2 Настоящий договор в любое время может быть изменён или дополнен соглашением сторон. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока

его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Стороны договорились, что все изменения и дополнения к настоящему Договору действуют в течение срока его действия.

9.3 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры с составлением протоколов разногласий. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 1 месяца после его подписания сторонами. Комиссия по разработке проекта коллективного договора обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации прав работников, основанных на коллективном договоре.

9.6 Контроль за выполнением норм коллективного договора осуществляют все стороны Договора, его подписавшие.

9.7 Стороны за нарушение норм настоящего Договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.8. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду администрации г. Минусинска для уведомительной регистрации в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса РФ.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**краевого государственного бюджетного**  
**профессионального образовательного учреждения**  
**«Минусинский медицинский техникум»**

г.Минусинск

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский медицинский техникум» (далее – КГБПОУ ММТ) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений» и Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 619-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Красноярского края» и определяет особенности оплаты труда работников в соответствии с Приказом министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009г. № 521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края».

1.2. Оплата труда работников КГБПОУ ММТ включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.3. Оплата труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников КГБПОУ ММТ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

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

1.5. Оплата труда работников КГБПОУ ММТ при работе по совместительству (внешнему или внутреннему):

- а) по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется отдельно по каждой из должностей.
- б) по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня, определяется пропорционально отработанному времени.

1.6. Абсолютный размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установленных к минимальному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – минимальный оклад), исчисляется из размера оклада

(должностного оклада), ставки заработной платы без учета иных повышений и выплат, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

## **2. Минимальные оклады работников учреждения**

2.1. Минимальные оклады работников КГБПОУ ММТ определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ.

2.2.1. Оклад работника КГБПОУ ММТ, занимающего должность, по которой ПКГ не определен оклад, определяется директором техникума, но не более чем оклад директора техникума.

2.2.2. К окладам работников КГБПОУ ММТ могут устанавливаться следующие *повышающие коэффициенты*:

- по занимаемой должности;
- за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание);
- персональный.

2.3. Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за ученую степень, почетное звание) для работников КГБПОУ ММТ определяются в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края», утвержденном постановлением правительства Красноярского края. При наличии у работника одновременно квалификационной категории и ученой степени и (или) почетного звания, размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования размеров повышающих коэффициентов, установленных по каждому из перечисленных оснований.

При наличии у работника двух почетных званий, размеры повышающего коэффициента, установленные по каждому из них, не суммируются.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание в связи с присвоением почетного звания может быть установлен для работников КГБПОУ ММТ только по основной должности.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работнику КГБПОУ ММТ персонального повышающего коэффициента к окладу и определение размера данного повышающего коэффициента принимается директором техникума в отношении каждого конкретного работника индивидуально в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Абсолютный размер выплаты работнику в связи с установлением ему повышающего коэффициента определяется путем умножения размера оклада на размер повышающего коэффициента, установленного соответствующему работнику.



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

3.1. Выплаты компенсационного характера – выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных действующим законодательством.

3.2. Работникам КГБПОУ ММТ предоставляются следующие *выплаты компенсационного характера*:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с Перечнем должностей, работа которых даёт право работникам КГБПОУ ММТ на компенсационную выплату за работу с тяжёлыми, вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Расчет выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, для работников КГБПОУ ММТ производится исходя из установленного работнику оклада с применением минимального повышающего коэффициента к окладу 0,35.

3.6. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются на основании Перечня структурных подразделений и должностей работников КГБПОУ ММТ, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в связи с работой в ночное время, утверждённого приказом директора техникума, по согласованию с председателем трудового коллектива КГБПОУ ММТ и коллективного договора.

3.7. Выплаты за работу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются на основании Перечня структурных подразделений и должностей работников КГБПОУ ММТ, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в связи с ненормированным рабочим днем, утверждённого приказом директора техникума, по согласованию с председателем трудового коллектива КГБПОУ ММТ и коллективного договора.

3.8 Выплата компенсационной надбавки в размере 25 процентов минимального оклада устанавливаются на основании Перечня структурных подразделений и должностей работников.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемых работникам КГБПОУ ММТ, размеры и условия их предоставления.**

4.1. Выплаты стимулирующего характера – система доплат, надбавок, премий и других выплат, направленных на повышение эффективности труда работников.

В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Красноярского края от 09.12.2009г. №521-орг «О видах, условиях, размерах и порядке выплат стимулирующего характера, осуществляемых работникам краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Красноярского края», работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, повышающих заинтересованность работников в результатах труда:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы
- персональные выплаты.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам КГБПОУ ММТ предоставляются по решению (приказу) директора техникума, с учетом критериев оценки результативности и качества труда каждого работника, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

4.4. Размер выплаты стимулирующего характера, предоставляемой работнику КГБПОУ ММТ, определяется по представлению руководителя соответствующего отдела и утверждается директором техникума в соответствии с количественными и качественными критериями, установленными для учреждения в целом и категориям персонала.

4.6. Порядок и условия предоставления работникам КГБПОУ ММТ стимулирующих выплат за интенсивность работы, в том числе порядок определения размеров названных выплат, устанавливаются согласно приложению.

4.7. Размер выплат стимулирующего характера, предоставляемых работникам КГБПОУ ММТ, определяется по итогам работы каждого месяца при выполнении количественных и качественных критериев.

4.8. Количественные критерии применяются для оценки деятельности учреждения в целом и могут быть выполнены при условии добросовестной работы всех работников КГБПОУ ММТ.

4.9. Оценка выполнения количественных критериев определяется на основании отчетов в Министерство здравоохранения Красноярского края.

4.10. Количественные критерии для всех отделов КГБПОУ ММТ устанавливаются на квартал и состоят из показателей различной значимости (предусмотренных для каждой категории персонала).

4.11. Качественные критерии являются индивидуальными для каждой категории работников КГБПОУ ММТ.

4.12. Работникам КГБПОУ ММТ могут предоставляться следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- премии по итогам работы за год;

4.13. Предоставление работнику учреждения премии по итогам работы за год производится с учетом результатов оценки следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 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.

4.14. Предоставление работникам премии по итогам работы за год производится в случае выполнения учреждением всех производственных показателей.

4.15. Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за опыт работы;
- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;
- региональные выплаты.

4.16. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждений, за исключением выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения, устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее – плановый квартал), по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал) в зависимости от периодичности оценки.

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B i,$$

где:

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

C 1 балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих

выплат на плановый квартал;

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

$$C1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  - 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), 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.

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

где:

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

$N$  - количество календарных дней в плановом квартале.

Выплаты стимулирующего характера предельными размерами не ограничиваются.

#### 4.17 Единовременная материальная помощь:

Работникам краевого государственного бюджетного образовательного учреждения могут устанавливаться единовременная материальная помощь в размере не более трех тысяч рублей, в следующих случаях:

бракосочетание

рождение ребенка,

смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

## 5. Определение размера средств, получаемых КГБПОУ ММТ

в результате осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников учреждения и порядок оплаты труда работников за счет указанного вида средств.

5.1. Размер средств, полученных в результате осуществления КГБПОУ ММТ предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников, определяется согласно соответствующим нормативам, утверждаемым министерством здравоохранения Красноярского края.

«Положение о распределении доходов, полученных КГБПОУ ММТ в результате осуществления предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности» утверждается приказом директора техникума по согласованию с министерством здравоохранения Красноярского края.

## 6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора техникума по согласованию с министерством здравоохранения Красноярского края.

6.2. Неотъемлемой частью настоящего Положения являются:

**Приложение № 1** Минимальные размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников КГБПОУ ММТ по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы.

**Приложение № 2** Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за учёную степень, почётное звание) для основного (педагогического) персонала КГБПОУ ММТ

**Приложение № 3** Перечень должностей работников за работу которых устанавливается выплата за работу в ночное время

**Приложение № 4** Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум»

для осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ. Критерии оценки результативности и качества труда .

**Приложение № 5** Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**Приложение №6** Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ работа, в которых дает право на установление выплаты компенсационной надбавки

**Приложение №7** Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

**Приложение №8** Форма расчетного листка

6.3. Изменения и дополнения Положения в течение срока его действия оформляются в порядке, установленном действующим законодательством

«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

«Утверждаю»  
Директор  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ  
ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МИНУСИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
ТЕХНИКУМ»,  
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ  
И ПО ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

5. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3511
2	3704

6. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3896
2	4282
3	4704
4	5937
5	6706

7. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4282
2	4704
3	5164
4	6208
5	7248

8. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	7790

2	9025
3	9718

9. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3016
2	3161

10. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	3511
2	4282
3	4704
4	5667

13. ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	3690

14. ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	4078
2	4490

15. ПКГ "Должности педагогических работников":

Квалификационный уровень		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	При наличии среднего профессионального образования	4711
	При наличии высшего образования	5383
2	При наличии среднего профессионального образования	4940
	При наличии высшего образования	5645
3	При наличии среднего профессионального образования	5424
	При наличии высшего образования	6201
4	При наличии среднего профессионального образования	5951 <*>
	При наличии высшего образования	6800 <***>

\* Для должности "преподаватель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6114 рублей.

\*\* Для должности "преподаватель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 6966 рубля.

16. ПКГ "Должности руководителей структурных подразделений":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	7248
2	7790
3	8407

18. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
При наличии среднего профессионального образования	4704
При наличии высшего образования	5937



«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

«Утверждаю»  
Директор  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (в том числе за учёную степень, почётное звание) для основного (педагогического) персонала КГБПОУ ММТ:

№п/п	Основание установления повышающего коэффициента	Размер выплаты (в процентах к минимальному окладу)
1	Наличие первой квалификационной категории	18
2.	Наличие высшей квалификационной категории	52
3.	Наличие учёной степени кандидата наук	8
4.	Наличие учёной степени доктора наук	16
5.	Присвоение почётного звания «Заслуженный учитель»	8
6.	Присвоение почётного звания «Народный учитель»	8

«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

«Утверждаю»  
Директор  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

Должностей работников за работу которых устанавливается выплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00) (п.3 п.п. 3.1. Постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. №619-п)

- Дежурный по общежитию
- Сторож

«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

«Утверждаю»  
Директор  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

### Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ «Минусинский медицинский техникум»

для осуществления названным работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

#### Критерии оценки результативности и качества труда

#### 1. Работников педагогического состава (преподаватели, педагог-психолог, методист, педагог-организатор)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Новые формы организации учебного процесса			30	
1.1.1	Использование интерактивных методов и форм обучения	наличие	наличие	10	1 раз в год
			отсутствие	0	
1.1.2	Использование телекоммуникационных технологий	наличие	наличие	20	1 раз в год
			отсутствие	0	
1.2	Научно-методическая деятельность			20	
1.2.1	Участие в проведении краевых семинаров, совещаний, мастер-классов, участие в работе межрегиональных мероприятий (выступления, размещение материалов, публикации)	количество мероприятий	от 1 до 2	3	1 раз в год
			от 3 до 4	6	
			более 5	10	
1.2.2	Создание методических комплексов и учебно-программной документации, в том числе электронных учебников, пособий	наличие	утверждено руководителем и рекомендовано к применению	10	1 раз в год
			отсутствие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>50</b>		
2	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			50	1 раз в квартал
2.1.1	Осуществление функций кураторства, руководства кружком.	наличие	согласно локальному акту учреждения	15	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.1.2	Руководство комиссиями, советами, объединениями и участие в их работе.		согласно локальному акту	15	

			учреждения		
			отсутствие	0	
2.1.3	Заведование учебным кабинетом, лабораториями	наличие	согласно локальному акту учреждения	10	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.1.4	Проведение профессиональной ориентации	наличие	наличие	5	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.1.5	Проверка письменных работ	проверенные работы	наличие	5	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>50</b>		
3	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			40	
3.1.1	Показатели успеваемости	процент от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения	75 и более	10	1 раз в квартал
			70-74	5	
			менее 70	0	
3.1.2	Показатели посещаемости	процент прошедших обучение по дисциплинам от общего числа студентов, подлежащих обучению	95 и более	10	1 раз в квартал
			90-94	5	
			менее 90	0	
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	жалобы и замечания	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.1.4	Подготовка среди обучающихся участников или призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спартакиад краевого (межрегионального) уровня	наличие	наличие призеров и победителей в мероприятиях	10	1 раз в квартал
			наличие участников мероприятий	5	
			отсутствие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>40</b>		
	<b>Общее число баллов, из них</b>			<b>140</b>	
	<b>годовые</b>			<b>50,0</b>	
	<b>квартальные</b>			<b>90,0</b>	

№ п/п	За невыполнение нижеследующих пунктов – минус 1 балл	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Своевременное начало и окончание занятий			Ежемесячно
2	Своевременное и качественное заполнение всех видов документации: календарно-тематический план, индивидуальный отчет, отчет преподавателя			Сентябрь-июнь

3	Регулярное посещение совещаний, педагогических советов, заседаний МО и т.д.			Ежемесячно
4	Посещение занятий других преподавателей с последующим анализом			По графику
5	Своевременный приход на работу			Ежемесячно
6	Работа с учебными журналами группы			Ежемесячно

2. Работники административно-управленческого персонала ( заведующий отделением, заведующий учебной частью, руководитель физического воспитания)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Уровень организации управления и контроля внутри структурного подразделения			80	
1.1.1	Профессионализм	наличие	наличие оперативности в решении вопросов	20	1 раз в квартал
			отсутствие оперативности в решении вопросов	0	
1.1.2	Новые формы, методы и технологии организации труда	наличие	освоение, внедрение, применение	20	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
1.1.3	Охрана труда и техника безопасности (в т.ч. противопожарная)	наличие	отсутствие нарушений	20	1 раз в год
			наличие	0	
1.1.4	Краевые семинары, совещания, мастер-классы, межрегиональные мероприятия	участие	выступления, размещение материалов	20	1 раз в год
			участие	5	
			отсутствие	0	
	<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>80</b>	
2	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			40	1 раз в квартал
	<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>40</b>	
3	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			30	1 раз в квартал
3.1.1	Своевременность выполнения планов и поручений		результативность выполнения планов и своевременность выполнения поручений (без замечаний)	10	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (без замечаний)	5	
3.1.2	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов		соблюдение сроков (без замечаний)	10	1 раз в квартал
			соблюдение сроков	5	
			несоблюдение сроков	0	
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг		отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>30</b>		
	<i>Общее число баллов, из них</i>			<b>150</b>	
	<i>годовые</i>		<b>40,0</b>		
	<i>квартальные</i>		<b>110</b>		

### 3. Работники финансово-экономической службы

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки	
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		120		
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено	40	1 раз в квартал	
		не исполнено	0		
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	40	1 раз в квартал	
		наличие			
1.1.3	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	отсутствие	40	1 раз в квартал	
		наличие	0		
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>120</b>		
2	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
2.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	30		
		отсутствие	0		
2.1.1	Владение специализированными информационными программами	наличие	15	1 раз в год	
		отсутствие	0		
2.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	15	1 раз в год	
		отсутствие	0		
	<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>30</b>		
	<i>Общее число баллов, из них</i>			<b>150</b>	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	<i>годовые</i>		<b>30</b>	
	<i>квартальные</i>		<b>120</b>	

4. Работники прочего персонала (водитель, электромонтер, слесарь-сантехник, рабочий по текущему ремонту)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	15	1 раз в год
1.2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	10	1 раз в год
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	15	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>40</b>	
2	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	25	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	30	1 раз в квартал
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>55</b>	
3	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>			<b>20</b>	
<i>Общее число баллов, из них</i>			<b>115,0</b>	
<i>годовые</i>			<b>25,0</b>	
<i>квартальные</i>			<b>90,0</b>	

5. Работники прочего персонала (юрисконсульт, инженер по ТБ, специалист по трудоустройству, специалист по качеству и приемке строительного-монтажных работ, программист)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	20	1 раз в год

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	20	1 раз в год
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	20	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>60</b>		
2	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	30	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	30	1 раз в квартал
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>60</b>		
3	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	30	1 раз в квартал
		наличие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>20</b>		
<b>Общее число баллов, из них</b>		<b>150,0</b>		
<i>годовые</i>		<b>40,0</b>		
<i>квартальные</i>		<b>110,0</b>		

6. Работники прочего персонала ( секретарь, лаборант, диспетчер по расписанию, инспектор ОК, библиотекарь, секретарь учебной части)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Срочные и/или важные заданий (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	20	1 раз в год
1.2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	20	1 раз в год
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	15	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>55</b>		
2	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	20	1 раз в квартал



№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	20	1 раз в квартал
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>		
3	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>30</b>		
<i>Общее число баллов, из них</i>		<i>115,0</i>		
<i>годовые</i>		<i>40,0</i>		
<i>квартальные</i>		<i>75,0</i>		

7. Работники прочего персонала (дворник, вахтер, гардеробщик, сторож, дежурный по общежитию, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	15	1 раз в год
1.2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	10	1 раз в год
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	15	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>		
2	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	20	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	20	1 раз в квартал
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>40</b>		
3	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
<b>Максимальное количество баллов</b>		<b>20</b>		
<i>Общее число баллов, из них</i>		<i>100,0</i>		
<i>годовые</i>		<i>25,0</i>		
<i>квартальные</i>		<i>75,0</i>		

Приложение №5  
к Положению  
об оплате труда работников  
КГБПОУ ММТ

«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива

«Утверждаю»  
Директор

КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников КГБПОУ ММТ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

- Водитель легкового автомобиля за ненормированный рабочий день – 25%

Приложение №6  
к Положению  
об оплате труда работников  
КГБПОУ ММТ

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель трудового коллектива  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

Директор  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников КГБПОУ ММТ работа, в которых дает право на установление выплаты компенсационной надбавки в размере 25 процентов минимального оклада:  
водитель легкового автомобиля первого класса

Приложение №7  
к Положению  
об оплате труда работников  
КГБПОУ ММТ

«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива

«Утверждаю»  
Директор

КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей работников КГБПОУ ММТ которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день

№п/п	Перечень должностей специалистов с ненормированным рабочим днем	Количество дней	Основание
1.	Начальник хозяйственного отдела	3	Ст.119 ТКРФ
2.	Главный бухгалтер	3	
3.	Ведущий экономист	3	
4.	Ведущий бухгалтер расчетной группы	3	
5.	Ведущий бухгалтер материальной группы	3	
6.	Ведущий юристконсульт	3	

«Согласовано»  
Председатель трудового коллектива  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ О.А. Нижегородцева.

«Утверждаю»  
Директор  
КГБПОУ ММТ  
\_\_\_\_\_ Селиванова В.Г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА месяц год

**ФИО**

Организация: КГБПОУ ММТ

Подразделение \_\_\_\_\_

**К выплате:**

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>					<b>Удержано:</b>			
Выплаты по итогам месяца <i>Кол-во баллов по итогам месяца:</i>						НДФЛ		
Оплата по окладу (по часам) <i>Оклад:</i>						<b>Выплачено:</b>		
Районный коэффициент <i>Районный коэффициент: 1,3</i>								
Северная надбавка								
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей <i>Размер доплаты за совмещение:</i>								
Качество вып. раб. кварт. <i>Кол-во баллов за качество квартал:</i>								
Важность вып. раб. кварт. <i>Кол-во баллов за важность квартал:</i>								
Важность вып. раб. год. <i>Кол-во баллов за важность год:</i>								
Интенс. и высокие рез. кварт. <i>Кол-во баллов за интенсивность квартал:</i>								

Долг предприятия на начало \_\_\_\_\_ 0,00 Долг предприятия на конец \_\_\_\_\_

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: 0,00

Норма рабочего времени по графику сотрудника: Пятидневка дн./ч.

Норма рабочего времени по графику сотрудника: Для преподавателей дн./ч.