

Министерство здравоохранения Иркутской области
областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Усольский медицинский техникум»
(ОГБПОУ «Усольский медицинский техникум»)

СОГЛАСОВАНО:
Министерство здравоохранения
Иркутской области

М. Санжеев



СОГЛАСОВАНО:
Совет Техникума

И.В. Матюшина

УТВЕРЖДЕНО приказом
областного государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Усольский медицинский техникум»
от 10.08.2023 № 400
(Приложение)



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Усольский медицинский техникум»

Усолье-Сибирское, 2023

ОГБПОУ «Усольский медицинский техникум»	Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «Усольский медицинский техникум»	Стр. 1 из 43
---	--	--------------

Содержание

№ главы	Название главы	Стр.
1	Общие положения	3
2	Порядок и условия оплаты труда работников	5
3	Особенности порядка и условий оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы медицинского образования	5
4	Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих	6
5	Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих	6
6	Условия оплаты труда руководителя техникума, его заместителей	6
7	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	8
8	Порядок и условия стимулирования работников учреждения	10
9	Другие вопросы оплаты труда	13
	Приложение 1	15
	Приложение 2	18
	Приложение 3	19
	Приложение 4	23
	Приложение 5	24
	Приложение 6	36
	Приложение 7	40
	Приложение 8	41
	Лист согласования	43

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Усольский медицинский техникум» (далее – техникум) разработано в соответствии с Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 г. № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 06.11.2015г. № 119-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 31-мпр «Об утверждении порядка и условий установления выплат стимулирующего характера руководителям колледжа, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области» (с изменениями и дополнениями), приказом министерства здравоохранения Иркутской области от 24 мая 2023 года №22-мпр «Об утверждении показателей эффективности деятельности руководителей медицинских и образовательных организаций, подведомственных министерству здравоохранения Иркутской области» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам организаций;
- размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций;
- показатели и критерии эффективности деятельности структурных подразделений организаций и работников;
- порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- иные вопросы, связанные с оплатой труда работников организаций.

1.3. Условия оплаты труда, включая оклад (должностной оклад) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Объем занимаемой ставки по совместительству должен соответствовать объему и содержанию выполняемой работы по совместительству.

1.7. Ответственность за перерасход фонда заработной платы возлагается на руководителя техникума.

1.8. Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, с учетом Рекомендаций Российской и региональной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год, настоящим Положением.

1.9. Фонд оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Усольский медицинский техникум» формируется на финансовый год в пределах средств, выделенных на эти цели:

а) субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета;

б) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.10. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Размер месячной заработной платы работников техникума не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее МРОТ) при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.12. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников техникума по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне МРОТ с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 3 к настоящему Положению.

Минимальное соотношение заработной платы руководителя техникума к заработной плате работника, занимающего высшую должность служащего по профессионально-квалификационной группе общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренную штатным расписанием, не превышающей уровень заработной платы, определенной с

учетом минимальных размеров дифференциации заработной платы, составляет 1,6.

1.13. Положение об оплате труда утверждает руководитель техникума с учетом мнения Совета Техникума после согласования с министерством здравоохранения Иркутской области.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Заработная плата работника состоит из:

- оклада (должностного оклада)
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

2.2. Размеры окладов работников (Приложение 1 к настоящему Положению) установлены на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Оклады работников техникума по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются тарификационными комиссиями техникума с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Состав тарификационной комиссии определяется локальным нормативным актом техникума.

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

2.4. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

2.5. В организации вводится сдельная оплата труда для работников, оказывающих платные образовательные услуги.

Сдельная система оплаты труда в организации устанавливается работникам на основании сдельных расценок, которые определяются расчетным путем исходя из размеров окладов (должностных окладов) и норм выработки. Виды работ, по которым может быть установлена сдельная система оплаты труда, расценки, условия и порядок выплаты устанавливаются в Приложении 9 к настоящему Положению.

Глава 3. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ МЕДИЦИНСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности педагогического персонала образовательных организаций, реализующих профессиональные образовательные программы медицинского образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, приводятся в Приложении 1 к настоящему Положению.

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 7 и 8 настоящего Положения).

3.3. Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию применяется по соответствующему ПКГ педагогическим работникам техникума.

3.4. Стимулирующая надбавка за ученую степень, почетные звания применяется только для педагогических работников.

Специальность, по которой присвоена квалификационная категория, должна соответствовать занимаемой должности.

Глава 4. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ.

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 7 и 8 настоящего Положения).

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ ПОРЯДКА И УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

5.1. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера (главы 7 и 8 настоящего Положения).

5.2. Пункт 5.1. распространяется на работников, работающих по профессиям рабочих, не включенных в ЕТКС, по которым квалификационные характеристики работ утверждены отдельными постановлениями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации.

Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ТЕХНИКУМА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

6.1. Заработная плата заместителей руководителя техникума состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителя техникума, установленный в трудовом договоре, определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области, в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 9 размеров среднего оклада (должностного оклада).

6.3. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников для определения должностного оклада руководителя колледжа установлен постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп «О порядке определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области».

Перечень должностей и профессий работников организаций, которые относятся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

6.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя техникума, к квалификации которых не предусмотрены требования о наличии высшего профессионального (медицинского) образования федеральными нормативными правовыми актами, устанавливаются на 20-40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер оклада устанавливается в трудовом договоре работника.

6.5. Коэффициент кратности должностного оклада конкретного руководителя к среднему размеру оклада (должностного оклада) основного персонала возглавляемой им организации может изменяться ежегодно и определяется с учетом:

- а) типа организации;
- б) мощности организации;
- в) количества удаленных структурных подразделений;
- г) численности работающих в организации.

6.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю определяются на основании

показателей эффективности деятельности, утвержденных нормативным правовым актом министерства здравоохранения Иркутской области.

Руководителям организаций выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде премиальных выплат:

а) ежеквартальное премирование по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности техникума, установленных на квартал;

б) единовременное премирование по результатам достижения целевых показателей эффективности деятельности техникума за год, личного вклада руководителя в решение основных задач, определенных уставом техникума, за предыдущий финансовый год;

в) ежемесячное премирование за осуществление руководства предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью техникума;

г) единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя техникума устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы, с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, определенных в Приложении 4.

Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем с учетом видов и объемов выполняемых ими работ и не могут превышать размеры аналогичных выплат стимулирующего характера, установленных руководителю техникума.

6.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя техникума, заместителей руководителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте министерства здравоохранения Иркутской области в установленном порядке.

6.10. Предельный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы иных работников техникума (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя), не может превышать 6-ти кратного соотношения.

Глава 7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. В соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера в техникуме работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

В) Надбавка за профразвитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ. Устанавливается работникам, занимающим должности служащих за профессиональную подготовленность, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и при выполнении поставленных целей и задач.

Решение об установлении надбавки за профразвитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ и его размера принимается директором техникума персонально в отношении каждого работника. Размер надбавки за профразвитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ – до 3,0 к окладу, и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда иным работникам медицинских организаций осуществляется по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским и иным работникам организаций устанавливаются работодателем по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом мнения полномочного представителя работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и определены в Приложении 3.

7.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации:

-районные коэффициенты;

-процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законами Иркутской области.

7.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей

основной работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается пропорционально содержанию и (или) объему порученной дополнительной работы от заработной платы работника, выполняющего такую работу согласно основной трудовой функции.

Предельный размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, осуществляемый в пределах рабочего времени, составляет суммарно не более 100% от должностного оклада.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время - 20 процентов части должностного оклада за каждый час работы в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

7.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работником, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Глава 8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

8.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

В пределах средств, определенных п.1.9. настоящего Положения, совокупный размер стимулирующих выплат, установленных работнику

техникума, не должен превышать 300 процентов к окладу (должностному окладу).

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; ✓
- б) выплаты за качество выполняемых работ; ✓
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; ✓
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ; ✓
- е) иные выплаты стимулирующего характера, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации.

8.3. При определении размеров выплат стимулирующего характера необходимо учитывать:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума.

8.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ начисляются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы (далее - критерии качества), которые устанавливаются локальным актом техникума (Приложение 5 к настоящему Положению).

Условия, критерии и размеры выплат стимулирующего характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, конкретизируются локальными нормативными актами организаций и в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) и (или) коллективными договорами.

8.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы назначаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить интенсивность и высокие результаты его работы (далее - критерии интенсивности), с учетом количественной и качественной оценки за:

- сложность выполняемых работ;
- объем и высокую результативность выполняемой работы;
- трудоемкость выполняемой работы с учетом сроков;
- применение передовых и (или) уникальных методов, приемов и технологий.

Критерии интенсивности отличны от критериев качества, устанавливаются локальным актом учреждения (Приложение 6 к настоящему Положению).

Порядок расчета выплат стимулирующего характера определен локальным нормативным актом техникума.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы не выплачиваются: на установленные работникам доплаты компенсационного характера (совмещение должностей, профессий); увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; расширение зон обслуживания.

8.6. Выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат устанавливаются работникам в случае экономии фонда оплаты труда:

а) за определенный период времени: квартал, год, в целях стимулирования достижения эффективных результатов труда, повышения эффективности деятельности работников организаций при выполнении показателей и критериев оценки эффективности деятельности. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал или год идентичны показателям и критериями оценки эффективности деятельности за месяц (кроме заместителей);

б) одновременно в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами организаций и коллективными договорами.

Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат, выплачиваемых одновременно определен локальным актом техникума.

8.7. Размер стимулирующих выплат за стаж, а также порядок исчисления стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы в организации определен в Приложении 7 к настоящему Положению.

8.8. Работникам в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ может устанавливаться:

а) выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания.

Размер стимулирующей надбавки указан в Приложении 2 к настоящему Положению. Стимулирующие надбавки суммируются по каждому из оснований. Выплата стимулирующей надбавки за почетное звание применяется только по основной работе. При наличии у работника двух почетных званий выплата стимулирующей надбавки применяется по одному из оснований. Применение стимулирующих надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени и звания начинается с даты возникновения правовых оснований (присвоения категории, ученой степени, звания и т.д.). Стимулирующая надбавка к окладу за квалификационную категорию применяется только для педагогических работников к окладу по

соответствующему ПКГ. Специальность, по которой присвоена квалификационная категория, должна соответствовать занимаемой должности;

б) персональная стимулирующая надбавка.

Персональная надбавка устанавливается работнику только при необходимости достижения МРОТ при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8.9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель техникума с учетом рекомендаций комиссии по начислению выплат стимулирующего характера работникам в пределах фонда оплаты труда, сформированного в соответствии с пунктом 1.9 настоящего Положения, направленных организацией на оплату труда следующих работников:

а) заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

б) руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителя руководителя;

в) остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума, по представлению руководителей структурных подразделений.

Состав и функции комиссии по начислению выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом техникума.

8.10. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель техникума вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

Глава 9. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Руководителю и работникам техникума за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Работникам техникума условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются локальным нормативным актом техникума, принимаемыми с учетом мнения Совета Техникума.

Решение об оказании материальной помощи работнику техникума и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь руководителю и работникам техникума выплачивается в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи руководителю техникума и ее конкретных размерах принимается министерством здравоохранения Иркутской области на основании письменного заявления руководителя техникума и оформляется правовым актом.

9.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: за первую половину месяца - 20 числа месяца, за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца.

9.4. Индексация заработной платы работников техникума производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных законом Иркутской области об областном бюджете на текущий финансовый год и плановый период.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МИНИСТЕРСТВУ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Профессиональная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размеры окладов, руб.
1.	ПКГ «Медицинские и фармацевтические работники первого уровня»			10630
2.	ПКГ «Средние медицинские и фармацевтические работники»	1		11374
		2		11480
		3		11587
		4		12012
		5		12650
3.	ПКГ «Врачи и провизоры»	1		17965
		3		20197
		4		21260
4.	ПКГ «Руководители структурных подразделений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»	1		22217
		2		23280
5.	ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»	1		11480
6.	ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление	1		15201

	социальных услуг»			
		2		16477
7.	ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			17327
8.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1		9992
		2		10417
9.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	1	Лаборант, секретарь руководителя,	10524
		2	Заведующий хозяйством	10843
		3		11374
		4		11480
		5		11693
10.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1	Специалист по закупкам, специалист по кадрам, специалист по гражданской обороне, юристконсульт, программист	12437
		2		12650
		3	Экономист по труду, экономист по планированию, экономист по материально-техническому обеспечению снабжению	12969
		4		13181
		5		13500
11.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1		14032
		2		14776
		3		15626
12.	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1	гардеробщик(ца), уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9780
		2		10099

13.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1		10417
		2		11374
		3		12225
		4		12650
14.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»			9780
15.	ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	1		9992
		2	Секретарь учебной части.	10417
16.	ПКГ «Должности педагогических работников»	1		10630
		2	Социальный педагог, педагог-организатор	10949
		3	методист, педагог-психолог	11693
		4	Преподаватель, старший методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями.	12118
17.	ПКГ «Руководители структурных подразделений профессиональных образовательных организаций»	2	заведующий практикой	12543
18.	ПКГ «Должности работников культуры»		библиотекарь	9780

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ОГБПОУ «Усольский
медицинский техникум»

РАЗМЕР НАДБАВКИ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ, УЧЕНУЮ
СТЕПЕНЬ И ПОЧЕТНОЕ ЗВАНИЕ

Категории	Размер надбавки в руб.
Средние медицинские и фармацевтические работники	
за вторую квалификационную категорию	1100
за первую квалификационную категорию	2200
за высшую квалификационную категорию	3400
Врачи, работники, имеющие высшее фармацевтическое или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг), педагогические работники*	
за вторую квалификационную категорию	1600
за первую квалификационную категорию	3200
за высшую квалификационную категорию	4800
за ученую степень доктора наук	3000
за ученую степень кандидата наук	2000
за наличие почетного звания	2000

* Стимулирующая надбавка педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливается с учетом педагогической нагрузки из размера ставки заработной платы (72 часа в месяц) по соответствующему ПКГ педагогическим работникам учреждения.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ МИНИМАЛЬНОГО РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА, УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

Профессионально-квалификационные группы (далее - ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд должности: вахтер, дворник, гардеробщик(ца), уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	179
		3 разряд должности	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд должности	1 079
		5 разряд должности	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд должности	2 049
		7 разряд должности	2 609
	3 квалификационный уровень должности	3 209	
4 квалификационный уровень должности	3 839		

ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих	1 квалификационный уровень	дежурный по общежитию	4 489

первого уровня»	2 квалификационный уровень должности		5 179
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень	лаборант	5 929
	2 квалификационный уровень		6 729
	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	7 579
	4 квалификационный уровень должности		8 479
	5 квалификационный уровень должности		9 429
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	экономист, экономист по труду, специалист по кадрам, системный администратор, специалист гражданской обороны, специалист по охране труда	10 419
	2 квалификационный уровень должности		11 439
	3 квалификационный уровень должности		12 479
	4 квалификационный уровень	ведущий экономист	13 559
	5 квалификационный уровень должности		14 679
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень должности	начальник планово-экономического отдела	15 839
	2 квалификационный уровень должности		17 039
	3 квалификационный уровень должности		18 289
ПКГ должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>

ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня»		секретарь учебной части	729
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня»	1 квалификационный уровень должности		1 519
	2 квалификационный уровень		2 609

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений образовательных организаций			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
1 квалификационный уровень	заведующий отделением, заведующий практикой		15 839
2 квалификационный уровень			17 039
3 квалификационный уровень			18 289

ПКГ должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»			5 929
ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»	1 квалификационный уровень		10 419
	2 квалификационный уровень		11 439
	3 квалификационный уровень		12 479
ПКГ «Должности руководителей в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»			15 839

ПКГ должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей <*>
ПКГ «Должности работников первого уровня»			4 489
ПКГ «Должности работников второго	1 квалификационный уровень		5 929

уровня»	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
ПКГ «Должности работников третьего уровня»	1 квалификационный уровень: специалист гражданской обороны	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
	3 квалификационный уровень	12 479
ПКГ «Должности работников четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	15 839
	2 квалификационный уровень	17 039
	3 квалификационный уровень	18 289

<*> рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы применяются в отношении категорий работников, не определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

Показатели и критерии оценки качества деятельности заместителя директора по учебной работе

№ п/п	Наименование показателя	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень	Периодичность оценки
1	Уровень успеваемости	85-100 %	5	ежеквартально, ежегодно	
		Менее 85 %	0		
2	Участие обучающихся в городских, районных, областных научно-практических конференциях, спортивных, гражданско-патриотических, культурно-массовых и т.д.	Наличие	5	ежеквартально, ежегодно	
		Отсутствие	0		
3	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Наличие	0	ежеквартально, ежегодно	
		Отсутствие	5		
4	Своевременность и качество предоставления отчетной документации и информации по запросам учредителя и иных ведомств	Соблюдение	5	ежеквартально, ежегодно	
		Несоблюдение	0		
5	Своевременный контроль за качественным ведением педагогическими работниками методической и учебно-отчетной документации	Соблюдение	5	ежеквартально, ежегодно	
		Несоблюдение	0		
6	Отсутствие замечаний со стороны руководителя и контролирующих органов	Наличие	0	ежеквартально, ежегодно	
		Отсутствие	5		
7	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	5	ежеквартально, ежегодно	
		Несоблюдение	0		
8	Оперативность в решении проблемных ситуаций между педагогическими работниками и обучающимися (законными представителями)	Соблюдение	5	ежеквартально, ежегодно	
		Несоблюдение	0		
9	Соблюдение санитарных правил образовательного процесса	Соблюдение	5	ежеквартально, ежегодно	
		Несоблюдение	0		
ИТОГО			45 баллов		

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ И РАБОТНИКОВ

Показатели и критерии оценки качества деятельности **сторожа**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Недопущение посторонних лиц в здание. Пропуск посетителей только при предъявлении документа, удостоверяющего личность, а студентов только по пропускам и бейджам.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
5	Исполнительская дисциплина, качество выполняемой работы в соответствии с должностной инструкцией	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			5 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **экономиста по планированию**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременная, качественная и оперативная подготовка и предоставление в соответствии с поступающими запросами документации и информации. Подготовка периодической отчетности в установленные сроки.	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	

5	Достижение целевого показателя по заработной плате основной группы работников	100 %	3	
		95-99,9 %	2	
		Менее 95	0	
6	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении на официальных информационных сайтах.	Соблюдение	3	
		Несоблюдение	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			13 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности экономиста по труду

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременная, качественная и оперативная подготовка и предоставление в соответствии с поступающими запросами документации и информации. Подготовка периодической отчетности в установленные сроки.	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
5	Достижение целевого показателя по заработной плате основной группы работников	100 %	3	
		95-99,9 %	2	
		Менее 95	0	
6	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении на официальных информационных сайтах.	Соблюдение	3	
		Несоблюдение	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			13 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности экономиста по материально-техническому снабжению

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	

2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременная, качественная и оперативная подготовка и предоставление в соответствии с поступающими запросами документации и информации. Подготовка периодической отчетности в установленные сроки.	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
5	Достижение целевого показателя по заработной плате основной группы работников	100 %	3	
		95-99,9 %	2	
		Менее 95	0	
6	Своевременное размещение (обновление) информации об учреждении на официальных информационных сайтах.	Соблюдение	3	
		Несоблюдение	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			13 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности гардеробщика

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Выдача студенту или посетителю одежды, вещей только при наличии жетона с указанием номера места хранения вещей	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
5	Исполнительская дисциплина, качество выполняемой работы в соответствии с должностной инструкцией	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			5 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности дворника

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	

2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременная очистка от снега и льда тротуаров и дорожек, посыпка песком. Контроль за санитарным содержанием внешней территории учреждения. Своевременная очистка внутреннего мусоропровода	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
5	Отсутствие случаев получения травм персонала и посетителей вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			5 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности библиотекаря

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременность предоставления отчетной документации и информации по запросам	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
5	Организация и проведение бесед, различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, культурному развитию студентов.	Не менее 1 раза в месяц	2	
		Менее 1 раз в месяц	0	
6	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
7	Проведение регулярной работы по исключению из библиотечного фонда устаревших и ветхих изданий.	Наличие	1	
		Отсутствие	0	
8	Актуализация базы печатных, электронных, периодических изданий для обеспечения ОПОП	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
ИТОГО			11	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **заведующего практикой**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременное распределение студентов по лечебным базам для прохождения производственной практики, в том числе в рамках индивидуальных графиков	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
5	Обеспечение качественного программно-методического обеспечения по специальностям консультативная помощь преподавателям, руководителям	Соблюдение	3	
		Несоблюдение	0	
6	Подбор клинических баз и заключение договоров с мед. организациями по проведению практик, развитию социального партнерства	Соблюдение	2	
		Несоблюдение	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных обучающихся	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			13 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **лаборанта**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременное обеспечение учебного процесса наглядными материалами, оборудованием, техническими средствами обучения, фантомами, муляжами, раздаточными материалами.	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
5	Своевременное составление ориентировочных норм расходования ИМН одноразового использования, лекарственных средств и др. Работа с заявками преподавателей. Выполнение различных печатных и графических работ, обеспечивающих учебный процесс	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
6	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения	Соблюдение	1	

персональных данных работников учреждения, обучающихся и других участников образовательного процесса	Несоблюдение	0
ИТОГО		9 баллов

Показатели и критерии оценки качества деятельности методиста

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Методическое сопровождение образовательного процесса (оказание консультативно-методической помощи преподавателям, посещение занятий, помощь в подготовке пакета документов на категорию и пр.) – журнал, бланк анализа посещенного занятия и т.д.	Выполнение	2	
		Невыполнение	0	
5	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение документации по соответствующему участку обслуживания	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
6	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения в педагогическом и медицинском сообществах (города, региона) и СМИ. Проведение мероприятий в рамках развития социально-образовательного партнерства. Проведение мастер-классов, «Школы молодого педагога» и др. мероприятий в колледже.	Выполнение	2	
		Невыполнение	0	
7	Разработка и актуализация образовательных программ. Активное участие в разработке и реализации программы развития учреждения, годового плана, социальных проектов, грантов.	Наличие	1	
		Отсутствие	0	
8	Повышение профессионального уровня как самого себя, так и педагогических работников колледжа (прохождение курсов повышения квалификации, участие в семинарах, конференциях, вебинарах)	Наличие	1	
		Отсутствие	0	
ИТОГО			11 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности Заведующего хозяйством

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего	Соблюдение	2	

	трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности. Контроль за деятельностью соблюдением вышеперечисленных норм обслуживающего, технического и прочего персонала	Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Организация проведения ремонта помещений, контроль за качеством выполнения ремонтных работ. Контроль за рациональным расходом материалов и средств, выделяемых для хозяйственных целей	Наличие	2	
		Отсутствие	0	
5	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение документации по соответствующему участку обслуживания. Своевременная подготовка здания и объектов учреждения к эксплуатации	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
6	Обеспечение безопасности объектов учреждения с требованиями комплекса мер, (правила, критерии, нормативы) направленных на обеспечение безопасных условий, сохранения жизни и здоровья работников, студентов, посетителей.	Соблюдение	3	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			12 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности педагога-психолога

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирурующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Эффективное взаимодействие с обучающимися, родителями (лицами их замещающими) и педагогическими работниками. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.	Наличие	2	
		Отсутствие	1	
5	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение документации.	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
6	Консультирование и индивидуальная работа со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Консультирование преподавателей и родителей (законных представителей) по проблемам взаимодействия с обучающимися	Наличие	2	
		Отсутствие	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных обучающихся и работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			11 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **социального-педагога**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Эффективное взаимодействие с обучающимися, родителями (лицами их замещающими) и педагогическими работниками. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.	Наличие	2	
		Отсутствие	1	
5	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение документации.	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
6	Консультирование и индивидуальная работа со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Консультирование преподавателей и родителей (законных представителей) по проблемам взаимодействия с обучающимися	Наличие	2	
		Отсутствие	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных обучающихся и работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			11 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **педагога-организатора**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Эффективное взаимодействие с обучающимися, родителями (лицами их замещающими) и педагогическими работниками. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.	Наличие	2	
		Отсутствие	1	
5	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение документации.	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
6	Консультирование и индивидуальная работа со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Консультирование преподавателей и родителей (законных представителей) по проблемам взаимодействия с обучающимися	Наличие	2	
		Отсутствие	0	

7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных обучающихся и работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	

Показатели и критерии оценки качества деятельности преподавателя

№	Показатель		Критерии	Оценка (баллы)	Периодичность	Достигнутый уровень
1	Мониторинг качества освоения учебных программ (количество неуспевающих студентов по дисциплине)		Отсутствует количество неуспевающих или не успевают до 10 % студентов – 3 балла Не успевают 11-15 % студентов – 2 балла 16-20 % - 1 балл 21-30 % - 0 баллов	3	1 и 2 отчетные периоды	
2	Обеспеченность учебно-программной и учебно-методической документации по преподаваемым дисциплинам, МДК, ПМ		Наличие и качественное оформление учебно-методического оснащения занятий (учебно-методическая карта (план) занятия, дидактические материалы)	2	Ежемесячно	
			Текущая работа: Разработка УМК по УД, МДК, ПМ, учебного пособия, рабочей тетради, методических рекомендаций и др.: до 30 стр – 1 б, 30-50 стр. – 2 б, больше 50 стр. – 3 б.	3	Ежемесячно	
			Дополнительная разработка новой методической документации в комплекте: рабочая программа, КТП, КОС, методические указания) – 3 балла	3	Ежемесячно	
3	Своевременность и качество оформления планирующей и отчетной документации (индивидуальные планы работы, отчеты преподавателя, журналы, экзаменационные ведомости, зачетные книжки и т.д.)	Своевременность и качественное оформление журналов учета образовательного процесса	Своевременное заполнение, отсутствие ошибок, исправлений – 2 балла; Несвоевременное заполнение, наличие ошибок, исправлений – 0 б.	2	Ежемесячно	
		Своевременное оформление индивидуальных планов работы, отчетной документации	Своевременная сдача планов, отчетов преподавателей – 1 б Несвоевременная сдача планов, отчетов преподавателей – 0 б	1	1 и 2 отчетные периоды	
4	Соблюдение трудовой дисциплины		Отсутствие замечаний – 1 балл	1	Ежемесячно	
5	Проведение еженедельных		Проведение работы – 2	2	Ежемесячно	

	дополнительных занятий со студентами	балла		
		ИТОГО	17 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности программиста

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	2	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения, обучающихся и других участников образовательного процесса	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
5	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства, нормативно-правовых актов по своей деятельности. Своевременное выполнение заявок, поступающих от сотрудников учреждения.	Соблюдение	3	
		Несоблюдение		
6	Замечания по эксплуатации и содержанию оборудования	Отсутствие замечаний	2	
		Наличие	0	
7	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение документации по соответствующему участку обслуживания. Своевременная поддержка работоспособности сайта	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
ИТОГО			12 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности секретаря учебной части

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	

4	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации.	Своевременно	2	
		Несвоевременно	0	
5	Своевременная разработка документов по направлению деятельности. Своевременное заполнение и ведение документации по соответствующему участку обслуживания.	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
6	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения, обучающихся и других участников образовательного процесса	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			9 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **специалиста по кадрам**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	2	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации. Своевременное заполнение, ведение и разработка документации по соответствующему участку обслуживания (направлению деятельности).	Своевременно	4	
		Несвоевременно	0	
5	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения и других участников образовательного процесса	Соблюдение	2	
		Несоблюдение	0	
6	Своевременное и качественное формирование дел в соответствии с утверждённой номенклатурой, обеспечение их сохранности, подготовка и сдача дел в архив	Соблюдение	2	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			12 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **специалиста по охране труда**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	2	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременное, качественное предоставление отчетной и	Своевременно	3	

	оперативной информации.	Несвоевременно	0
5	Своевременное заполнение, разработка и ведение документации по соответствующему участку обслуживания (направлению деятельности).	Своевременно	4
		Несвоевременно	0
6	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения, участников образовательного процесса	Соблюдение	1
		Несоблюдение	0
ИТОГО			12 баллов

Показатели и критерии оценки качества деятельности **специалиста гражданской обороны**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	2	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Своевременное, качественное предоставление отчетной и оперативной информации.	Своевременно	3	
		Несвоевременно	0	
5	Своевременное заполнение, разработка и ведение документации по соответствующему участку обслуживания (направлению деятельности).	Своевременно	4	
		Несвоевременно	0	
6	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения, участников образовательного процесса	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			12 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности **уборщика служебных помещений**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности. Исполнительская дисциплина, качество выполняемой работы	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН. Правильное хранение и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
5	Обеспечение сохранности используемого инвентаря и имущества учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			5 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб, студентов, родителей, преподавателей и других сотрудников по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства.	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Качественное и своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
5	Обеспечение сохранности используемого инвентаря, оборудования.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			5 баллов	

Показатели и критерии оценки качества деятельности специалиста по закупкам

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Достигнутый уровень
1	Отсутствие обоснованных обращений руководителей служб по поводу недобросовестного исполнения функциональных обязанностей. Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов	Отсутствие обращений и замечаний	1	
		Наличие	0	
2	Соблюдение санитарных правил и норм, правил внутреннего трудового распорядка организации, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
3	Соблюдение принципов этики и субординации.	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
4	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ и с 223-ФЗ.	Отсутствие сбоев в организации закупок: -своевременное заключение государственных контрактов -правильность проведения процедуры проведения закупок	3	
		Незначительные нарушения при проведении мероприятий, связанных с закупками	2	
		Значительные нарушения, повлекшие не рациональное использование бюджетных средств	0	
5	Результаты внешних и внутренних проверок	Без нарушений	3	
		Незначительные нарушения	2	
		Значительные нарушения, повлекшие нерациональное использование бюджетных средств	0	
6	Своевременное и качественное предоставление информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства техникума.	Соблюдение	3	
		Несоблюдение	0	
7	Соблюдение конфиденциальности и неразглашения персональных данных работников учреждения	Соблюдение	1	
		Несоблюдение	0	
ИТОГО			13	

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников ОГБПОУ «Усольский
медицинский техникум»

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И
ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, И
РАБОТНИКОВ**

№ п/п	Показатель	Критерии	Оценка (баллы)	Обоснование для назначения
1	Выполнение дополнительного объема работы при отсутствии специально выделенной ставки	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора
2	Выполнение незапланированных работ, поручений, запросов, в том числе предоставление нерегламентированной отчетной документации	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора
3	Внедрение новых программ (инноваций) и новых технологий в образовательный процесс и успешную жизнедеятельность колледжа (оптимизацию процессов)	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора
4	Активное участие работника в освоении средств, привлечённых в организацию за счет грантов, благотворительности и других источников	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора
5	Подготовка пакета документов, графиков, ПСД и прочих документов на участие в различных проектах, грантах, форумах, на получение положительных заключений контролирующих органов, на получение документов для лицензирования и прочие работы, помощь в проведении аккредитации и пр.	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора
6	Подготовка документации, подготовка семинаров, мероприятий, в том числе отчетной документации, не входящей в трудовые функции работника, но влияющей на имидж/престиж колледжа.	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора
7	Оперативная обработка информации, поиски и внедрение в работу нестандартных решений.	От 1 и более	5-10	Служебная записка от профильного заместителя. Протокол решения комиссии. Приказ директора

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИНТЕНСИВНОСТИ И
ВЫСОКИХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ**

№	Показатель	Критерии	Оценка	Достигнутый
---	------------	----------	--------	-------------

ОГБПОУ «Усольский медицинский техникум»	Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «Усольский медицинский техникум»	Стр. 37 из 43		
---	--	---------------	--	--

				(баллы)	уровень
1	Повышение квалификации и транслирование в педагогических коллективах	Участие в конференциях, семинарах, круглых столах, вебинарах; наличие опубликованных работ на любом уровне(статьи)	Участие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов	1	
2	опыта практических результатов профессиональной деятельности	Участие в конкурсах профессионального мастерства, методических разработок и т.п.	Участие – 2 балла; Отсутствие – 0 баллов	2	
3		Выступления на заседаниях ЦМК, школе педагогического мастерства с методическим сообщением и т.д.	Выступление – 0,5 балл; Отсутствие – 0 баллов	0,5	
4	Продуктивное использование образовательных технологий, в т.ч. ИКТ, методик и приемов.		Проведение открытых уроков, мастер-классов – 2 балла; Отсутствие открытых уроков, мастер-классов – 0 баллов	2	
5	Проведение теоретических занятий в объединенных группах.		Наличие – до 3 баллов в зависимости от количества часов Отсутствие – 0 баллов	3	
6	Организация внеаудиторных мероприятий, конкурсов профессионального мастерства, олимпиад, предметных недель, викторин и т.д. на базе отделений или колледжа с методическим обеспечением		Проведение мероприятий: конкурс проф.мастерства – 2 балла, предметная неделя/олимпиада, викторина/конкурс – 1 балл,	2	
7	Профориентационная работа		Наличие – 1 балл; Отсутствие – 0 баллов	1	
8	Организация внеаудиторной работы студенческого совета и волонтерской деятельности	Своевременное и качественное ведение планирующей и учетно-отчетной документации	Своевременное ведение – 1 балл; Несвоевременное ведение, наличие ошибок, исправлений – 0 б.	1	
9		Проведение мероприятий согласно плану студенческого совета	Наличие мероприятий – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	2	
10		Организация и курирование волонтерской деятельности	Наличие мероприятий – 3 балла Отсутствие – 0 баллов	3	
11	Организация НИРС	Кружковая работа (ежемесячные заседания, открытые заседания кружка)	Наличие – 1 балл Отсутствие – 0 баллов	1	
12		Участие в научно-практических конференциях	Заочное участие (победители, призеры – 3 балла, участники – 1 балл)	3	

13		Выявление и развитие у обучающихся способностей к различным видам деятельности (результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, научно-исследовательских и учебно-исследовательских конференциях и др.)	Олимпиады, конкурсы предметной направленности (уровень Иркутской области, СФО), спортивные, творческие мероприятия и т.д. Победители, призеры, дипломанты – 3 балла; Участник -1 балл.	3	
14	Подготовка лабораторного оборудования к практическим работам по химии, физике		Химия, физика – 0,15 балла за 1 час практических занятий	1,5	
ИТОГО				26	

Педагогическим работникам Техникума в рамках вида выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются также следующие выплаты:

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (классное руководство).
- 2) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (заведование цикловой методической комиссией).
- 3) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (заведование кабинетами).
- 4) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (проверка тетрадей).

Размеры, условия, критерии и периодичность выплат указаны в таблице:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты	Периодичность
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (классное руководство)	Педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя.	При наполняемости: 20-25 чел – 3 балла 14-19 чел – 2 балла 13 и менее – 1 балл Устанавливается приказом на каждый учебный месяц.	Ежемесячно 10 учебных месяцев
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (заведование цикловой методической комиссией)	Педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями	1818 руб. Устанавливается приказом на учебный год.	Ежемесячно 10 учебных месяцев
Выплаты за интенсивность и высокие результаты	Преподавателям за заведование учебными	Размер выплаты устанавливается по результату смотра-конкурса	Ежемесячно 10 учебных месяцев

<p>работы (заведование кабинетами)</p>	<p>кабинетами.</p>	<p>кабинетов в зависимости от количества набранных баллов: -для учебных кабинетов клинических и общепрофессиональных учебных дисциплин: 99-806 – 1818руб., 79,9-356 – 1696 руб., менее 35 баллов-1575 руб. -для учебных кабинетов гуманитарных общеобразовательных учебных дисциплин: 99-606-1818руб, 59-306 – 1696 руб, менее 30 баллов – 1575 руб. Устанавливается приказом на учебный год.</p>	
<p>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (проверка тетрадей)</p>	<p>Педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, математике, иностранному языку, химии и физике.</p>	<p>Определяется расчетным путем исходя из количества часов практических занятий на учебный год. Устанавливается приказом в сентябре на учебный год</p>	<p>Ежемесячно 10 учебных месяцев</p>

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

1. Работникам, непрерывно проработавшим в учреждении устанавливается ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы.

Размеры стимулирующей выплаты за выслугу лет при продолжительности непрерывной работы:

Период	Преподаватели	Хозяйственный персонал	Специалисты
от 5 до 10 лет	600 рублей	490 рублей	650 рублей
от 10 до 15 лет	1200 рублей	980 рублей	1300 рублей
от 15 до 20 лет	1800 рублей	1470 рублей	1900 рублей
от 20 лет	3650 рублей	2900 рублей	3800 рублей

2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующих выплат за продолжительность непрерывной работы.

2.1. Стимулирующая выплата к окладу за выслугу лет устанавливается для работников в зависимости от общего количества лет, проработанных непрерывно в учреждении.

2.2. Под стажем непрерывной работы в учреждении понимается трудовая деятельность работника в период его работы в Техникуме.

2.3. В случае увольнения и последующего приема на работу периоды работы не суммируются.

**Расчет размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы
(в платных услугах)**

за _____
месяц, год

Доход, полученный на лицевой счет за период от 10 000 до 100 000 руб	
Доход, полученный на лицевой счет за период от 100 001 до 1 000 000 руб	
Доход, полученный на лицевой счет за период от 1 000 001 руб до 2 500 000 руб	

№ п/п	Должность	% от дохода до 100 000	% от дохода а свыше 100 000	% от дохода а свыше 10000 00	Размер выплаты	Районный коэф., северная надбавка	Итого
1					0	0	0
2					0	0	0
3					0	0	0
4					0	0	0
5					0	0	0
6					0	0	0
	Итого	0	0	0	0	0	0

К начислению:

ФИО	Размер выплаты
	0
	0
	0
	0
	0
	0

Ежегодное премирование заместителей руководителя за осуществление руководства предпринимательской и иной приносящей доход деятельностью колледжа устанавливается в размере на 20% процентов ниже ежегодной премии руководителя.

Лист согласования Положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Усольский медицинский техникум»

Подготовил

08.08.2023
(дата)

Попова Оксана Александровна
(Директор)

Утверждено

08.08.2023
(дата)

Попова Оксана Александровна
(Директор)

Согласовано

08.08.2023
(дата)

Иванова Анна Юрьевна
(ВЗД заместителя министра здравоохранения Иркутской области)

08.08.2023
(дата)

Зеленовская Анна Ивановна
(Начальник финансово-экономического управления)

(дата)

Вотякова Оксана Игоревна
(ВЗД заместителя начальника финансово-экономического управления -
начальник отдела формирования сводного бюджета)