

СОГЛАСОВАНО
Министр здравоохранения
Красноярского края

« » 20 года



УТВЕРЖДЕНО
Директор КГБПОУ КМТ
М. Р. Елизарьева

« 05 » 20 22 года



СОГЛАСОВАНО
Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края

« » 20 года

А.Е. Москвина

ОДОБРЕНО
на Общем собрании
(конференции) работников
КГБПОУ КМТ

Протокол № 32
от «24» июня 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
КГБПОУ «Канский медицинский техникум»

Содержание положения

Разделы / Приложения	Номера страниц
1. Общие положения	3-3
2. Оклады работников Техникума	3-4
3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам Техникума, порядок и условия их осуществления	4-5
4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Техникума, размеры и условия их предоставления	5-9
5. Единовременная материальная помощь	9-10
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Техникума	10-10
7. Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения	10-10
Приложение № 1: Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБПОУ КМТ, подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	11-14
Приложение № 2: Перечень должностей работников КГБПОУ КМТ, которым устанавливается выплата за работу в ночное время	15-15
Приложение № 3: Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ КМТ	16-29
Приложение № 4: Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников КГБПОУ КМТ, подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края	30-30

1. Общие положения

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

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

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

1.3. Заработная плата работника Техникума предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

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

2. Оклады работников Техникума

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

Положению.

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

2.3. Оклады педагогических работников, увеличиваются при наличии квалификационной категории в следующих размерах:

при наличии второй квалификационной категории - на 680 рублей;
при наличии первой квалификационной категории - на 1360 рублей;
при наличии высшей квалификационной категории - на 3950 рублей.».

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам Техникума, осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.3 настоящего Положения.

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

3.1. Работникам Техникума предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

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

Перечень структурных подразделений и должностей работников Техникума, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения соответствующих представительных органов работников в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при

работе с ненормированным рабочим днем для водителей грузовых и легковых автомобилей, устанавливается в размере 25 процентов оклада.

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

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

4.1. Работникам Техникума, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, осуществляются следующие виды стимулирующих выплат:

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

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.1.4. Персональные выплаты:

- выплаты специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания образовательной организации трудовые договоры с учреждением;

- выплаты за опыт работы;

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

- выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы;

- региональные выплаты;

- выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы.

4.1.5. Выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам Техникума устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Техникума. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются директором по согласованию на Общем собрании (конференции) работников Техникума.

Указанные в пункте 4.1 выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Выплаты конкретному работнику Техникума устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 3 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стимрук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат директора, заместителя директора и главного бухгалтера Техникума, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (далее - ПФХД) Техникума в расчете на квартал (месяц);

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

4.4. Размеры персональных выплат за опыт работы и персональных выплат за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Порядку.

При наличии у работника учреждения двух ученых степеней, или двух

и более почетных званий размеры персональной выплаты по каждому основанию не суммируются.

Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и почетного звания устанавливается по основной должности.

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

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

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

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

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

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

4.7. Работникам Техникума осуществляются выплаты по итогам работы.

4.7.1. Осуществление работнику Техникума выплаты по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих

критериев:

- своевременное и качественное выполнение порученных заданий;
- инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение заданий, реализация мероприятий, имеющих особое значение для статуса и деятельности учреждения и выполнение заданий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Техникума;
- оперативность выполнения заданий без снижения качества;
- выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации;
- подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

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

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности Техникума.

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

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

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Техникума предельными размерами не ограничиваются.

5. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Техникума оказывается по решению директора Техникума в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких

родственников (детей, родителей).

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

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

6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Техникума

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

6.2. Размер должностного оклада директора Техникума и его стимулирующих выплат устанавливается приказом Министерства здравоохранения Красноярского края.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора Техникума и главному бухгалтеру Техникума устанавливаются директором Техникума с учетом видов и объемов выполняемых ими работ.

7. Определение размера средств, полученных учреждениями в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников соответствующих учреждений

7.1. Размер средств, полученных в результате осуществления приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников определяется в соответствии с Положением о распределении средств, полученных от оказания медицинских и не медицинских услуг, оказанных на платной основе (далее – Положение).

Положение распространяется на лиц, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-хозяйственный персонал и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующий в организации и проведении платных медицинских и не медицинских услуг.

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании (конференции)
работников
Протокол № 32
от «24» июня 2022 г.



2022 года

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

Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)

5. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1.	дежурный по общежитию; дежурный по техникуму	3 813

6. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1.	лаборант; секретарь руководителя.	4 231
2.	старший лаборант; заведующий складом.	4 650
3.	заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела	5 109

7. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

1.	бухгалтер; экономист; специалист по охране труда; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; юрисконсульт.	4650
2.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	5 109
3.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	5 608
4.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 742
5.	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7 871

9. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1.	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	3 275

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1.	водитель автомобиля; штукатур; слесарь-сантехник; столяр; электромонтер по обслуживанию электрооборудования	3 813
2.	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов, в соответствии с ЕТКС	4 650
3.	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда, в соответствии с ЕТКС	5 109

15. ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
3.	педагог-психолог; воспитатель	с/о 5 890 в/о 6 734
4.	старший методист	с/о 6 463 в/о 7 385
4.1	преподаватель	с/о 6 640 в/о 7 565

16. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2.	заведующий отделением «Лечебное дело»; заведующий учебной частью; заведующий библиотекой; начальник отдела по безопасности жизнедеятельности; заведующий центра профориентации, трудоустройства и ДО	8 460

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

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1.	библиотекарь	6 448

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании (конференции)
работников
Протокол № 32
от «24» июня 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО



2022 года

**Перечень должностей работников КГБПОУ КМТ, которым
устанавливается выплата за работу в ночное время**

№ п/п	Наименование подразделения / должности	% выплаты от часовой ставки за каждый час работы в ночное время	Основание
1	Прочий персонал:		
1.1	дежурный по общежитию; сторож	35	п. 3.3.1 раздел 3 Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009г. № 619-П

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании (конференции)
работников
Протокол № 32
от «24» июня 2022 г.



2022 года

Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ КМТ

1. Критерии оценки результативности и качества труда работников педагогического состава (преподаватели)

	Критерии	Единица измерения	Шкала оценки критериев	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1.	Использование активных, интерактивных методов и форм обучения, информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	наличие	100%	15	1 раз в год
			до 50%	8	
			отсутствие	0	
1.2.	Разработка и обновление учебно-методического обеспечения учебных дисциплин, МДК, ПМ	наличие	100%	15	1 раз в год
			до 50%	8	
			отсутствие	0	
1.3.	Участие в проведении семинаров, совещаний, мастер-классов, мероприятий различного уровня	количество мероприятий	от 1 до 2	5	1 раз в год
			от 3 до 4	10	
			более 5	20	

	(выступления, размещение материалов, публикации и др.)				
2	За интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	Осуществление функций классного руководителя группы*	наличие	наличие классного руководства за 1 группу нормативному акту	40	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.2.	Заведование учебным кабинетом*	наличие	наличие заведования нормативному акту	20	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.3.	Осуществление функций председателя цикловой методической комиссии*	наличие	наличие руководства нормативному акту	40	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.4.	Организация участия студентов в волонтерской деятельности	наличие	Более 3 мероприятий	10	1 раз в квартал
			от 1 до 3 мероприятий	5	
			отсутствие	0	
3	За качество выполняемых работ				
3.1.	Качественные показатели образовательной деятельности	процент от общего числа студентов, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения	100%	10	1 раз в квартал
			85-99%	5	
			менее 85%	0	

3.2.	Подготовка среди студентов участников или призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спартакиад различного уровня	наличие	наличие победителей в краевых и всероссийских мероприятиях	15	1 раз в квартал
			наличие участников мероприятий (более 3 человек)	10	
			наличие участников (от 1 до 3 человек)	5	
			отсутствие	0	
3.3.	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг (отсутствие)	жалобы и замечания	отсутствие	5	1 раз в квартал
			наличие	0	
общее число баллов					
190					
из них					
годовые				50	
квартальные				140	

2. Критерии оценки результативности и качества труда работников педагогического и административно-управленческого персонала (заведующий отделением «Лечебное дело», заведующий учебной частью, руководитель физического воспитания, старший методист, педагог-психолог, заведующий библиотекой, заведующий центром трудоустройства, профориентации и ДО, начальник отдела по безопасности жизнедеятельности)

№	Критерии	Единица измерения	Шкала оценки критериев	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1.	Охрана труда и техника безопасности (в т.ч. противопожарная)	наличие	отсутствие нарушений	20	1 раз в год
			наличие	0	
1.2.	Участие в	участие	Выступления,	20	1 раз в год

	семинарах, совещаниях, конкурсах, конференциях, мастер- классах, участие в работе мероприятий (выступления, размещение материалов, публикации)		размещение материалов		
			участие	5	
			отсутствие	0	
1.3.	Профессионал ьный уровень исполнения должностных обязанностей, компетентност ь при их исполнении	наличие	наличие оперативност и в решении вопросов	20	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
1.4.	Формы, методы и технологии организации труда	наличие	освоение, внедрение, применение	20	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2	За интенсивность и высокие результаты работы				
2.1.	Выполнение дополнительн ых к плановой деятельности работ (функций)	наличие	наличие	40	1 раз в год
3	За качество выполняемых работ				
3.1.	Своевременнос ть выполнения планов и поручений	наличие	результативно сть выполнения планов и своевременно сть выполнения поручений (без замечаний)	10	1 раз в квартал
			результативно сть выполнения	5	

			планов и своевременность выполнения поручений (с замечаниями)			
3.2.	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов	исполнение	соблюдение сроков без замечаний	15	1 раз в квартал	
			соблюдение сроков с замечаниями	8		
			несоблюдение сроков	0		
3.3.	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	жалобы и замечания	отсутствие	5	1 раз в квартал	
			наличие	0		
общее число баллов 150						
из них						
годовые				80		
квартальные				70		

5. Критерии оценки результативности и качества труда работников административно-управленческого персонала (начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием, заведующий складом)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Уровень организации управления и контроля внутри структурного подразделения			80	
1.1.1	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей, компетентность	наличие	наличие оперативности и в решении вопросов	20	1 раз в квартал
			отсутствие оперативности	0	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	при их исполнении		и в решении вопросов		
1.1.2	Обеспечение функционирования объектов, находящихся в оперативном управлении у учреждения и сохранности имущества учреждения в соответствии с нормативными сроками его эксплуатации	обеспечение	отсутствие предписаний надзорных органов	20	1 раз в квартал
			своевременное устранение предписаний надзорных органов	10	
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	Объем работы связанный материальным подотчетом	участие	отсутствие нарушений	20	1 раз в год
			наличие	5	
2	За интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	наличие	наличие	40	1 раз в год
3	За качество выполняемых работ				
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			30	1 раз в квартал
3.1.1	Своевременность выполнения планов и поручений	наличие	результативность выполнения планов и своевременность выполнения поручений	10	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			(без замечаний)		
			результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (без замечаний)	5	
3.1.2	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов	исполнение	соблюдение сроков (без замечаний)	15	1 раз в квартал
			соблюдение сроков	5	
			несоблюдение сроков	0	
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	Жалобы, замечания	отсутствие	5	1 раз в квартал
				наличие	
	общее число баллов, из них			150	
	годовые			80	
	квартальные			70	

6. Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономической службы

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		120	
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено	40	1 раз в квартал
		не исполнено	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1.1.2	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей, компетентность при их исполнении	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие	0	
1.1.3	Замечания по результатам проверок	отсутствие	40	1 раз
		наличие	0	в год
2	За интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Работа с большими объемами информации, достоверность результатов	наличие	20	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.2	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	Выполнение	20	1 раз в квартал
		Не выполнение	0	
3	За качество выполняемых работ			
3.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	30	
		отсутствие	0	
3.1.1	Владение специализированными информационными программами	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
3.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	15	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	общее число баллов, из них		190	
	годовые		75	
	квартальные		115	

7. Критерии оценки результативности и качества труда учебно-вспомогательный персонала (лаборант, диспетчер образовательного учреждения, секретарь руководителя)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности			

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	20	1 раз в квартал
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 квартал
1.3	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	отсутствие нарушений	10	1 раз в год
		наличие нарушений	0	
2	За интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	10	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	20	1 раз в год
3	За качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний от руководителя учреждения, руководителя структурным подразделением	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
общее число баллов, из них			100,0	
годовые			30,0	
квартальные			70,0	

8. Критерии оценки результативности и качества труда работников
юрисконсульта, специалиста по кадрам

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей, компетентность при их исполнении, умение самостоятельно принимать верное решение	наличие	20	1 раз в год
1.2	Своевременное качественное оформление документов	выполнение	20	1 раз в квартал
2	За интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	15	1 раз в год
2.2	Соблюдение сроков, выполнение приказов и распоряжений	выполнение	20	1 раз в квартал
3	За качество выполняемых работ			
3.1	Знание законодательства, объем информации, которой владеет специалист для исполнения своих должностных обязанностей	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
	Качественная подготовка документов, локальных нормативных актов	наличие	20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	Отсутствие замечаний от руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению документации и выполнению работ	наличие	20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	общее число баллов, из них		130,0	
	годовые		50,0	
	квартальные		80,0	

9. Критерии оценки результативности и качества труда программиста, техника программиста

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Внедрение передовых информационных технологий	выполнение	20	1 раз в год
1.2	Способность оперативно реагировать на изменения нормативных документов, регламента обмена информацией между учреждениями	выполнение	20	1 раз в квартал
2	За интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	10	1 раз в год
2.2	Выполнение заданий, требующих работы с большим объемом	выполнение	20	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	информации, сбор анализ, обработка информации			
3	За качество выполняемых работ			
3.1	Владение информационными программами, передовыми информационными технологиями	отсутствие	10	1 раз в квартал
		наличие	0	
	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу, срочные задания при минимальном руководстве	наличие	20	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
	Отсутствие замечаний от руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений, контрольно-надзорных органов по ведению и заполнению документации и выполнению работ	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
	общее число баллов, из них		120,0	
	годовые		30,0	
	квартальные		90,0	

10. Критерии оценки результативности и качества труда работников технического персонала

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей, компетентность при их исполнении, умение	выполнение	15	1 раз в год

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	самостоятельно принимать верное решение			
2	За интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	10	1 раз в год
2.2	Работа, требующая немедленного устранения аварий, загрязнений, в условиях повышенной сложности, на улице при неблагоприятных погодных условиях	выполнение	10	1 раз в квартал
3	За качество выполняемых работ			
	Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, сохранность ТМЦ	наличие	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
3.1.	Отсутствие замечаний, предписаний к состоянию и режиму эксплуатации оборудования со стороны контролирующих организаций.	отсутствие	10	1 раз в квартал
		наличие	0	
3.2.	Обеспечение безаварийной эксплуатации электрооборудования, инженерных сетей, автомобиля	наличие	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
3.3.	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	наличие	10	1 раз в квартал
		отсутствие	0	
3.4.	Отсутствие замечаний от руководителя учреждения, руководителя	отсутствие	10	1 раз в квартал
		наличие	0	

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	структурного подразделения			
	общее число баллов, из них		85,0	
	годовые		25,0	
	квартальные		60,0	

11. Критерии оценки результативности и качества труда работников прочего персонала

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Выполнение приказов письменных распоряжений	выполнение	20	1 раз в квартал
2	За интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	20	1 раз в квартал
2.2	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	выполнение	10	1 раз в квартал
3	За качество выполняемых работ			
3.1	Отсутствие замечаний от руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
	общее число баллов, из них		100,0	
	годовые		0	
	квартальные		70,0	

*Распространяются на все должности, установленные приказом директора.

СОГЛАСОВАНО
на Общем собрании (конференции)
работников
Протокол № 32
от «24» июня 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
КГБПОУ КМТ



2022 года

Персональные выплаты за опыт работы и персональные выплаты за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы для работников КГБПОУ КМТ, подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края

1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам краевых государственных бюджетных (казенных) учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Красноярского края.

1.1. Персональная выплата за опыт работы устанавливается работникам Техникума в размере 10 процентов оклада через три года работы, в том числе работы в медицинских организациях, включенных в номенклатуру медицинских организаций, утвержденную Министерством здравоохранения Российской Федерации, в организациях социального обслуживания, включенных в примерную номенклатуру организаций социального обслуживания, утвержденную Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации с последующим увеличением на 5 процентов оклада через пять лет работы, но не выше 15 процентов оклада.

2. Персональная выплата за наличие ученой степени (кандидата наук или доктора наук) и (или) почетного звания по профилю выполняемой работы работникам учреждений устанавливается в следующем размере:
при наличии (присвоении) ученой степени кандидата наук 1500 рублей;
при наличии (присвоении) ученой степени доктора наук 3000 рублей;
при наличии (присвоении) почетного звания 1500 рублей.