

СОГЛАСОВАНО
Министр здравоохранения
Красноярского края



« 8 » 08 2022 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор КБПОУ «ММТ»



« 8 » 08 2022 года

СОГЛАСОВАНО
Заместитель министра
здравоохранения
Красноярского края


А.Е. Москвина
« 8 » 08 2022 года

СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива


О.А. Нижегородцева
« 8 » 08 2022 года

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

Содержание положения

Разделы / Приложения	Номера страниц
1. Общие положения	3
2. Оклады работников Учреждения	4
3. Виды выплат компенсационного характера, предоставляемых работникам учреждения, порядок и условия их осуществления	4
4. Выплаты стимулирующего характера, предоставляемые работникам Учреждения, размеры и условия их предоставления	5
5. Единовременная материальная помощь	10
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения	10
7. Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения	11
Приложение № 1: Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБПОУ ММТ подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	12
Приложение № 2: Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день; за работу во вредных и (или) опасных условиях труда)	17
Приложение № 3: Перечень должностей работников КГБПОУ ММТ, которым устанавливается выплата за работу в ночное время	18
Приложение № 4: Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ ММТ	19
Приложение № 5: 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 ММТ, подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края	33

1. Общие положения

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

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

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

1.3. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.4. Оплата труда устанавливается с учетом:

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

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

2. Оклады работников Учреждения

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

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

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

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

2.4. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат, установленных медицинским, фармацевтическим и педагогическим работникам учреждений, 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 учреждения, порядок и условия их осуществления

3.1. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

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. Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день; за работу во вредных и (или) опасных условиях труда) определен Приложением 2.

3.3.1. Перечень структурных подразделений и должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается локальными правовыми актами учреждения с учетом мнения соответствующих представительных органов работников в соответствии с приложением №3 к настоящему Положению.

3.3.2. 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.

3.3.3. 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 Учреждения, размеры и условия их предоставления

4.1. Работникам Учреждения, 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);

- 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 Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются директором по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

Выплаты конкретному работнику учреждения устанавливаются ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый квартал), либо ежемесячно на месяц, следующий за месяцем, в котором производилась оценка работы в баллах (далее - плановый месяц) по итогам работы в отчетном периоде (год, полугодие, квартал, месяц) в зависимости от периодичности оценки, определенной в приложении № 4 к настоящему Положению.

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

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

$$C = C_{1\text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения 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 учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения 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 учреждении;

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

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

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 № 5 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 учреждения осуществляются выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

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

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

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

5. Единовременная материальная помощь

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

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

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

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

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

6.1. Оплата труда руководителя, его заместителей 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 руководителя учреждения и его

стимулирующих выплат устанавливается приказом Министерства здравоохранения Красноярского края.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителям учреждения 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.

Приложение №1
к положению по оплате труда работников
КГБПОУ ММТ

СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива
_____ О.А. Нижегородцева
« ____ » _____ 2022 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор КГБПОУ ММТ
_____ В.Г. Селиванова
« ____ » _____ 2022года

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Минусинский медицинский техникум» подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

5. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
5.1	Дежурный по общежитию, секретарь	3813

6. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
6.1	лаборант, инспектор по кадрам, оператор компьютерного набора	4231
6.3	заведующий общежитием	5109

7. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
7.1	Бухгалтер, экономист, специалист по ОБЖ, программист, психолог, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по кадрам	4650
7.2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	5109
7.3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	5608
7.4	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6742
7.5	заместитель главного бухгалтера; главные специалисты в отделах, отделениях	7871

8. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
8.1	Начальник хозяйственного отдела	8460

9. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
9.1	гардеробщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по текущему ремонту и обслуживанию зданий; уборщик территории, кладовщик	3275

10. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
10.1	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, выпуск 1: водитель автомобиля	3813

10.2	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий , выпуск 1	4650
10.3	Наименование профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 8 разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий , выпуск 1	5109

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

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
13.1	Секретарь учебной части	4007

15. ПКГ "Должности педагогических работников":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
15.3	Методист, педагог-психолог, воспитатель	6734
15.4	Руководитель физического воспитания	7385
15.4	Преподаватель при наличии высшего профессионального образования	7565

	Преподаватель при наличии среднего профессионального образования	6640
--	--	------

16. ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
16.2	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	8460

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

Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Библиотекарь	6 448

Приложение №2
к положению по оплате труда работников
КГБПОУ ММТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового
коллектива

_____ О.А.Нижегородцева
« ____ » _____ 2022года

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБПОУ ММТ

_____ В.Г. Селиванова
« ____ » _____ 2022года

Перечень должностей работников, дающий право на ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск (за ненормированный рабочий день;
за работу во вредных и (или) опасных условиях труда)

№п/п	Наименование должности	Количество дней (календарных)	Основание к установлению
1.	Начальник хозяйственного отдела	3	Ст.119 ТК РФ
2.	Главный бухгалтер	3	
3.	Ведущий экономист	3	
4.	Ведущий бухгалтер расчетной группы	3	
5.	Ведущий бухгалтер материальной группы	3	
6.	Ведущий юрист-консульт	3	

Приложение № 3
к положению по оплате труда работников

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового
коллектива

_____ О.А. Нижегородцева

« ____ » _____ 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБПОУ ММТ

_____ В.Г. Селиванова

« ____ » _____ 2022года

Перечень

**должностей работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Минусинский
медицинский техникум»,
которым устанавливается выплата за работу в ночное время**

(с 22.00 до 06.00) (п.3 п.п. 3.1. Постановление Правительства
Красноярского края от 01.12.2009г. №619-п)

- Дежурный по общежитию
- Сторож

Приложение №4
к положению по оплате труда работников
КГБПОУ ММТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового
коллектива

_____ О.А. Нижегородцева
« ____ » _____ 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБПОУ ММТ

_____ В.Г. Селиванова
« ____ » _____ 2022года

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого
государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения «Минусинский медицинский техникум»

1. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности учреждения для установления выплат заместителям руководителя из числа педагогических работников:

№п /п	Критерий оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Интерпретация критерия оценки	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
-------	--	-------------------------------	-------------------------------	--

1	2	3	4	5
Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1	Количество образовательных программ среднего профессионального образования–программ по подготовки специалистов среднего звена, реализуемых в организации	2 и более программы	1раз В квартал	25
		1 программа		15
2	Количество дополнительных профессиональных программ (программ	10 и более программ	1раз В квартал	25
		От 4до9 программ		15
		Менее 4 программ		10

1	2	3	4	5
	повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), реализуемых в организации			
3	Укомплектованность персоналом	От 75 до 100 %	1 раз В	30
		От 65 до 74 %		20
		Менее 65 %	квартал	0
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
4	Доля студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении, в общей численности студентов, обучающихся в организации	20 % и более	1 раз в квартал	30
		от 11 до 19 %		15
		менее 11 %		0
5	Выполнение государственного задания	от 100 %	1 раз в квартал	30
		от 90 до 99,9 %		15
		менее 90 %		0
Выплата за качество выполняемых работ				
6	Количество замечаний надзорных органов и замечаний по результатам проверок контролирующих органов по соответствующему направлению деятельности	Снижение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	1 раз в квартал	35
		Без изменений по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		20
		Повышение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		0
7	Обоснованные и зарегистрированные жалобы (замечания)	отсутствие жалоб	1 раз в квартал	25
		1 жалоба		15
		2 и более жалоб		0

2. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности

учреждения для установления выплат главному бухгалтеру

№п /п	Критерий оценки результативности и эффективности деятельности учреждения	Интерпретация критерия оценки	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного оклада)
-------	--	-------------------------------	-------------------------------	--

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач

1	Участие в конференциях (семинарах), в том числе с использованием сетевой формы обучения	наличие	1раз в квартал	30
		отсутствие		0
2	Нарушение действующих регламента и инструкций по вопросам хранения служебных документов	отсутствие	1раз в квартал	40
		1		25
		2и более		0

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

3	Нарушение дисциплины труда	отсутствие	1раз в квартал	30
		наличие		0
4	Доля подготовленных в установленные сроки аналитических и отчетных материалов	от95до100 %	1раз в квартал	40
		от89до94 %		25
		менее89 %		0

Выплата за качество выполняемых работ

5	Количество замечаний надзорных органов и замечаний по результатам проверок контролирующих органов по соответствующему направлению деятельности	Снижение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года	1раз в квартал	35
		Без изменений по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		20

1	2	3	4	5
		Повышение по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года		0
6	Обоснованные и зарегистрированные жалобы (замечания)	отсутствие жалоб	1 раз в квартал	25
		1 жалоба		15
		2 и более жалобы		0

3. Критерии оценки результативности и качества труда работников педагогического состава (преподаватели, педагог-психолог, методист, воспитатель)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Новые формы организации учебного процесса			30	
1.1.1	Использование интерактивных методов и форм обучения	наличие	наличие	10	1 раз в год
			отсутствие	0	
1.1.2	Использование телекоммуникационных технологий	наличие	наличие	20	1 раз в год
			отсутствие	0	
1.2	Научно-методическая деятельность			20	
1.2.1	Участие в проведении краевых семинаров, совещаний, мастер-классов, участие в работе межрегиональных мероприятий (выступления, размещение материалов, публикации)	количество мероприятий	от 1 до 2	3	1 раз в год
			от 3 до 4	6	
			более 5	10	
1.2.2	Создание методических комплексов и учебно-программной документации, в том числе электронных учебников, пособий	наличие	утверждено руководителем и рекомендовано к применению	10	1 раз в год

			отсутствие	0	
Максимальное количество баллов		50			
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			50	1 раз в квартал
2.1.1	Осуществление функций кураторства, руководства кружком.	наличие	согласно локальному акту учреждения	15	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.1.2	Руководство комиссиями, советами, объединениями и участие в их работе.		согласно локальному акту учреждения	15	
			отсутствие	0	
2.1.3	Заведование учебным кабинетом, лабораториями	наличие	согласно локальному акту учреждения	10	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.1.4	Проведение профессиональной ориентации	наличие	наличие	5	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
2.1.5	Проверка письменных работ	проверенные работы	наличие	5	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
Максимальное количество баллов		50			
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			40	
3.1.1	Показатели успеваемости	процент от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения	75 и более	10	1 раз в квартал
			70-74	5	
			менее 70	0	
3.1.1	Показатели посещаемости	процент	95 и более	10	1 раз в

2		прошедших обучение по дисциплинам от общего числа студентов, подлежащих обучению	90-94	5	квартал
			менее 90	0	
3.1. 3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	жалобы и замечания	отсутствие	10	1 раз в квартал
			наличие	0	
3.1. 4	Подготовка среди обучающихся участников или призеров олимпиад, конкурсов, конференций, спартакиад краевого (межрегионального) уровня	наличие	наличие призеров и победителей в мероприятиях	10	1 раз в квартал
			наличие участников мероприятий	5	
			отсутствие	0	
Максимальное количество баллов				40	
Общее число баллов, из них				140	
годовые				50,0	
квартальные				90,0	

4. Критерии оценки результативности и качества труда Работников административно-управленческого персонала (заведующий отделением, заведующий учебной частью, руководитель физического воспитания, начальник хозяйственного отдела, заведующий общежитием)

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач				
1.1	Уровень организации управления и контроля			80	

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	внутри структурного подразделения				
1.1.1	Профессионализм	наличие	наличие оперативности в решении вопросов	20	1 раз в квартал
			отсутствие оперативности в решении вопросов	0	
1.1.2	Новые формы, методы и технологии организации труда	наличие	освоение, внедрение, применение	20	1 раз в квартал
			отсутствие	0	
1.1.3	Охрана труда и техника безопасности (в т.ч. противопожарная)	наличие	отсутствие нарушений	20	1 раз в год
			наличие	0	
1.1.4	Краевые семинары, совещания, мастер-классы, межрегиональные мероприятия	участие	выступления, размещение материалов	20	1 раз в год
			участие	5	
			отсутствие	0	
Максимальное количество баллов				80	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			40	1 раз в квартал
Максимальное количество баллов				40	
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Оперативность и качество			30	1 раз в квартал

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

5. Критерии оценки результативности и качества труда Работников финансово-экономической службы

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата 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	
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие		
1.1.3	Замечания по результатам аудиторских проверок и ревизий	отсутствие	40	1 раз в квартал
		наличие	0	
Максимальное количество баллов			120	
2	Выплата за качество выполняемых работ			
2.1	Оперативность и качество выполнения работ	наличие	30	
		отсутствие	0	
2.1.1	Владение специализированными информационными программами	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
2.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	наличие	15	1 раз в год
		отсутствие	0	
Максимальное количество баллов			30	
<i>Общее число баллов, из них</i>			150	
<i>годовые</i>				30
<i>квартальные</i>				120

6. Критерии оценки результативности и качества труда работников прочего персонала (водитель, электромонтер, слесарь-сантехник, рабочий по текущему ремонту)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
-------	----------	-----------------------	-----------------	----------------------

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

7. Критерии оценки результативности и качества труда работников прочего персонала (юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по ОБЖ, специалист по трудоустройству, программист)

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

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
	квартальные			110,0

8. Критерии оценки результативности и качества труда работников прочего персонала (секретарь, лаборант, специалист ОК, библиотекарь, оператор ПК)

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

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
Максимальное количество баллов				30
Общее число баллов, из них				115,0
<i>годовые</i>				40,0
<i>квартальные</i>				75,0

9. Критерии оценки результативности и качества труда работников прочего персонала (дворник, гардеробщик, сторож, дежурный по общежитию, кастаньяша, кладовщик, уборщик служебных помещений)

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	15	1 раз в год
1.2	Задания, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	10	1 раз в год
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	15	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
Максимальное количество баллов				40
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	20	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	20	1 раз в квартал
Максимальное количество баллов			40	
3	Выплата за качество выполняемых работ			
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	20	1 раз в квартал
		наличие	0	
Максимальное количество баллов			20	
<i>Общее число баллов, из них</i>			<i>100,0</i>	
<i>годовые</i>			<i>25,0</i>	
<i>квартальные</i>			<i>75,0</i>	

Приложение №5
к положению по оплате труда работников
КГБПОУ ММТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель трудового коллектива

_____ О.А. Нижегородцева

« ____ » _____ 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБПОУ ММТ

_____ В.Г. Селиванова

« ____ » _____ 2022года

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 ММТ подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края

1. Персональная выплата за опыт работы работникам учреждений в соответствии с настоящим пунктом устанавливается в размере: 10 процентов минимального оклада через три года 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 минимального оклада через пять лет работы, но не выше 15 процентов минимального 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.