

СОГЛАСОВАНО

Министр здравоохранения  
Красноярского края

«01» июля 2022 года

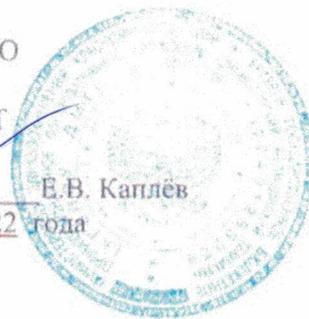


Б.М. Немик

УТВЕРЖДЕНО

Директор  
КГБПОУ ДМТ

«01» июля 2022 года

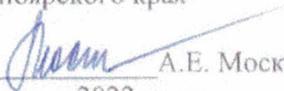


Е.В. Каплёв

СОГЛАСОВАНО

Заместитель министра  
здравоохранения  
Красноярского края

«01» июля 2022 года



А.Е. Москвина

СОГЛАСОВАНО

Представитель ПК  
КГБПОУ ДМТ

«01» июля 2022 года

 А.А. Фёдорова

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

## Содержание положения

Разделы / Приложения	Номера страниц
1. Общие положения	3
2. Оклады работников Учреждения	3
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	4
5. Единовременная материальная помощь	8
6. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения	9
7. Определение размера средств, полученных Учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения	9
<b>Приложение № 1:</b> Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края, по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы	10
<b>Приложение № 2:</b> Критерии оценки результативности и качества труда работников КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум»	14
<b>Приложение № 3:</b> 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 «Дивногорский медицинский техникум», подведомственному министерству здравоохранения Красноярского края	25
<b>Приложение № 3:</b> Перечень должностей работников КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум», которым устанавливается выплата за работу в ночное время	26

## 1. Общие положения

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

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

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

**1.3.** Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

**1.4.** Оплата труда устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

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

## 2. Оклады работников Учреждения

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

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

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

**2.3.1.** Для педагогических работников, и работников, занимающих должности

специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, включенных в Номенклатуру должностей:

- 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 учреждения, осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом фактически отработанного времени) 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 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.

**3.3.** 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 должностей работников учреждения, которым устанавливается выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при работе в ночное время, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливается в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

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

### **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);

- 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 Учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением №2 к настоящему Положению с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Критерии оценки результативности и качества деятельности утверждаются руководителем 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,

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

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

$$C = C_{1,балла} \cdot B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

$N_{\text{год}}$  - 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 № 3 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 оплаты труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

**4.9.** 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 руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом видов и объемов выполняемых ими работ.

## **7. Определение размера средств, полученных учреждением в результате осуществления приносящей доход деятельности и направляемых на оплату труда работников Учреждения**

**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 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 услуг.

Приложение №1  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ПК  
КГБПОУ «Дивногорский медицинский  
техникум»  
А. А. Фёдорова  
«01» июля 2022 года



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

**5. Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:**

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
5.1	комендант; дежурный по общежитию, делопроизводитель,	3813

**6. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":**

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
6.1	инспектор по кадрам, лаборант	4231
6.2	заведующий складом;	4650
6.3	заведующий общежитием	5109

**7. ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":**

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

7.1	бухгалтер; специалист по ТБ и ОТ; программист; менеджер(специалист по трудоустройству); экономист; юрисконсульт	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

#### 8. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
8.1	начальник хозяйственного отдела	8460

#### 9. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

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

### 10. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
10.1	водитель автомобиля; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, оператор ПК	3813

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

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный 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	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
15.2	педагог-организатор, социальный педагог (сред.обр)	5365
	педагог-организатор, социальный педагог (высш.обр)	6130
15.3	педагог-психолог; воспитатель (сред.обр)	5890
	педагог-психолог; воспитатель (высш. обр)	6734
15.4	преподаватель –организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, тьютор (сред.обр)	6463
	преподаватель –организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания, тьютор (высш. обр)	7385
15.4.1	преподаватель (сред.обр)	6640
	преподаватель (высш. обр)	7565

**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	заведующий по практическому обучению, заведующий отделением	8460

**18. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»":**

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
18.1 библиотекарь	6448

**20. Должности служащих и профессии рабочих, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:**

Должность служащего (профессия рабочего)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
20.1 специалист гражданской обороны	6171



№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки	Порядок начисления
	мастер-классов, участие в работе межрегиональных мероприятий (выступления, размещение материалов)		более 5	10		
1.2.2	Создание методических комплексов и учебно-программной документации, в том числе электронных учебников, пособий	наличие	утвержден о руководите лем и рекомендо вано к примени нию	до 30	1 раз в год	От фактич- ой нагрузки согласно тарификаци и
			отсутствие	0		
<b>2</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>					
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			50	1 раз в квартал	
2.1.1	Осуществление функций кураторства, координаторства курса, группы и др.	наличие	согласно локальном у акту учреждени я	До 15	1 раз в квартал	От должностно го оклада
			отсутствие	0		
2.1.2	Руководство комиссиями, советами, объединениями, группами и участие в их работе		согласно локальном у акту учреждени я	До 25	1 раз в квартал	От должностно го оклада
			отсутствие	0		
2.1.3	Заведование учебным кабинетом, лабораториями	наличие	согласно локальном у акту учреждени я	5	1 раз в квартал	От должностно го оклада
			отсутствие	0		
2.1.4	Проведение профессиональной ориентации	наличие	наличие		1 раз в квартал	От должностно го оклада
			отсутствие	0		

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки	Порядок начисления
2.1.5	Проверка письменных работ	Проверенные работы	Наличие отсутствие	5 0	1 раз в квартал	От фактической нагрузки согласно тарификации
<b>3</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>					
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			до 40	1 раз в квартал	
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 полугодие	От фактической нагрузки согласно тарификации
			70-74	5		
			менее 70	0		
3.1.2	Показатели посещаемости	процент прошедших обучение по дисциплинам от общего числа студентов, подлежащих обучению	95 и более	10	1 раз в квартал	От фактической нагрузки согласно тарификации
			90-94	5		
			менее 90	0		
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг	жалобы и замечания	отсутствие	10	1 раз в квартал	От должностного оклада
			наличие	0		

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки	Порядок начисления
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	От должностного оклада
			наличие участников мероприятий	5		
			отсутствие	0		
	<b>Итого</b>			<b>до 150</b>		

№п/п	За невыполнение нижеследующих пунктов – минус 1 балл	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
1	Своевременное начало и окончание занятий			Ежемесячно
2	Своевременное и качественное заполнение всех видов документации: календарно-тематический план, индивидуальный отчет, отчет преподавателя			Сентябрь-июнь
3	Регулярное посещение совещаний, педагогических советов, заседаний МО и т.д.			Ежемесячно
4	Посещение занятий других преподавателей с последующим анализом			По графику
5	Своевременный приход на работу			Ежемесячно
6	Работа с учебными журналами группы			Ежемесячно

**2. Критерии оценки результативности и качества труда административно-управленческого персонала (заведующий общежитием, заведующий практическим обучением, заведующий отделением, руководитель физического воспитания, заведующий складом начальник хозяйственного отдела)**

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

№ 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 внутри структурного подразделения			до 100	1 раз в полугодие
1.1.1	Профессионализм	наличие	наличие оперативности в решении вопросов	40	1 раз в полугодие
			отсутствие оперативности в решении вопросов	0	
1.1.2	Новые формы, методы и технологии организации труда	наличие	освоение, внедрение, применение	20	1 раз в полугодие
			отсутствие	0	
1.1.3	Охрана труда и техника безопасности (в т.ч. противопожарная)	наличие	отсутствие нарушений	20	1 раз в полугодие
			наличие	0	
1.1.4	Краевые семинары, совещания, мастер-классы, межрегиональные мероприятия	участие	выступления, размещение материалов	20	1 раз в полугодие
			участие	5	
			отсутствие	0	
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
2.1	Выполнение дополнительных к плановой деятельности работ (функций)			до 70	1 раз в квартал
3	Выплата за качество выполняемых работ				
3.1	Оперативность и качество выполнения работ			до 110	1 раз в квартал
3.1.1	Своевременность выполнения планов и поручений		результативность выполнения планов и своевременность выполнения поручений (без замечаний)	30	1 раз в квартал

№ п/п	Критерий	Единица измерения	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
			результативность выполнения планов или своевременность выполнения поручений (без замечаний)	15	
3.1.2	Исполнение сроков сдачи отчетов, заявок, иных документов		соблюдение сроков (без замечаний)	40	1 раз в квартал
			соблюдение сроков	20	
			несоблюдение сроков	0	
3.1.3	Жалобы, замечания на работу и качество оказываемых услуг		отсутствие	40	1 раз в квартал
			наличие	0	
	<b>Итого</b>			<b>до 280</b>	

### 3. Критерии оценки результативности и качества труда работников финансово-экономического отдела

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах <*>	Периодичность оценки
1	Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
1.1	Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины		до 140	
1.1.1	Исполнение бюджета	исполнено	70	1 раз в квартал
		не исполнено	0	
1.1.2	Необоснованные остатки на лицевых счетах	отсутствие	70	1 раз в квартал
		наличие	0	
2	Интенсивность и высокие результаты работ			
2.1	Замечания по результатам	отсутствие	70	1 раз в год

	аудиторских проверок и ревизий	наличие	0	
3	Качество выполняемых работ			
3.1	Оперативность и качество выполнения работ	отсутствие	0	1 раз в год
		наличие	40	
3.1.1	Владение специализированными информационными программами	отсутствие	0	1 раз в год
		наличие	15	
3.1.2	Умение самостоятельно принимать решения	отсутствие	0	1 раз в квартал
		наличие	15	
	<b>Итого:</b>		<b>до 280</b>	

#### 4. Критерии оценки результативности и качества труда прочего персонала, не включенные в предыдущие подгруппы

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
<b>1</b>	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
1.1	Срочные и/или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	110	1 раз в квартал
1.2	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение	90	1 раз в квартал
1.3	Соблюдение трудовой дисциплины	отсутствие нарушений	40	1 раз в квартал
		наличие нарушений	0	
<b>2</b>	<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.1	Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества	выполнение	40	1 раз в квартал
2.2	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	выполнение	40	1 раз в квартал
<b>3</b>	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			

№ п/п	Критерий	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах	Периодичность оценки
3.1	Жалобы и замечания к выполненным заданиям (работам)	отсутствие	30	1 раз в квартал
		наличие	0	
	<b>Итого</b>		<b>до 350</b>	

**5. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности образовательных учреждений для установления выплат руководителям, их заместителям из числа педагогических работников таких учреждений:**

№ 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 подготовки специалистов среднего звена, реализуемых в организации	2 и более программы	1 раз в квартал	25
		1 программа		15
2	Количество дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки), реализуемых в организации	10 и более программ	1 раз в квартал	25
		от 4 до 9 программ		15
		менее 4 программ		10
3	Укомплектованность персоналом	от 75 до 100%	1 раз в квартал	30
		от 65 до 74%		20
		менее 65%		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 жалобы		0

**6. Критерии оценки результативности и эффективности деятельности учреждений для установления выплат заместителям руководителя (за исключением заместителей руководителя, указанных в пункте 5 настоящего приложения), главным бухгалтерам таких учреждений:**

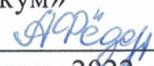
№ п/п	Критерий оценки результативности и эффективности деятельности	Интерпретация критерия оценки	Периодичность оценки критерия	Предельный размер выплаты (в процентах от
-------	---	-------------------------------	-------------------------------	---

	учреждения			должностного оклада)
1	2	3	4	5
<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>				
1	Участие в конференциях (семинарах), в том числе с использованием сетевой формы обучения	наличие	1 раз в квартал	30
		отсутствие		0
2	Нарушение действующих регламента и инструкций по вопросам хранения служебных документов	отсутствие	1 раз в квартал	40
		1		25
		2 и более		0
<b>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
3	Нарушение дисциплины труда	отсутствие	1 раз в квартал	30
		наличие		0
4	Доля подготовленных в установленные сроки аналитических и отчетных материалов	от 95 до 100%	1 раз в квартал	40
		от 89 до 94%		25
		менее 89%		0
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>				
5	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

6	Обоснованные и зарегистрированные жалобы (замечания)	отсутствие жалоб	1 раз в квартал	25
		1 жалоба		15
		2 и более жалобы		0

КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ПК  
КГБПОУ «Дивногорский медицинский  
техникум»

 А. А. Фёдорова  
«01» июля 2022 года



УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
КГБПОУ «Дивногорский  
медицинский техникум»  
 Е. В. Каплёв  
«01» июля 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 «Дивногорский медицинский техникум», подведомственному  
министерству здравоохранения Красноярского края**

1. Персональная выплата за опыт работы 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 (далее – организации с последующим увеличением на 5 процентов минимального оклада через пять лет работы, но не выше 15 процентов минимального.

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.

Приложение № 4  
к положению по оплате труда работников  
КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум»

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ПК  
КГБПОУ «Дивногорский медицинский  
техникум»  
  
А. А. Фёдорова  
«01» июля 2022 года



УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
КГБПОУ «Дивногорский  
медицинский техникум»  
Е. В. Каплёв  
«01» июля 2022 года

**Перечень должностей работников КГБПОУ «Дивногорский медицинский техникум»,  
которым устанавливается выплата за работу в ночное время**

1. Сторож
2. Вахтер
3. Дежурный по общежитию